

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

**CONTRIBUIÇÃO DO PROGRAMA DE GINÁSTICA NA EMPRESA (SESI-SC)
NA MUDANÇA DO ESTILO DE VIDA DOS PARTICIPANTES E NA
MELHORIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES.**

Sílvia do Valle Pereira

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação
em Engenharia de Produção da
Universidade Federal de Santa Catarina
como requisito parcial para obtenção
do título de Mestre em
Engenharia de Produção

Florianópolis

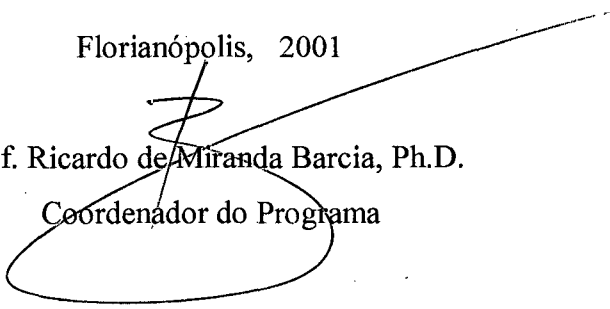
2001

Sílvia do Valle Pereira

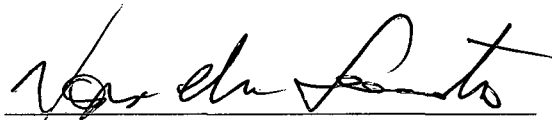
**CONTRIBUIÇÃO DO PROGRAMA DE GINÁSTICA NA EMPRESA (SESI-SC) NA
MUDANÇA DO ESTILO DE VIDA DOS PARTICIPANTES E NA MELHORIA
DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES.**

Esta dissertação foi julgada e aprovada
para a obtenção do título de **Mestre em Engenharia de Produção** no
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da
Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 2001

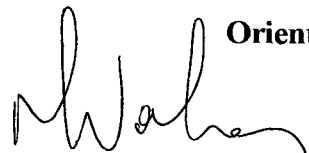

Prof. Ricardo de Miranda Barcia, Ph.D.
Coordenador do Programa

BANCA EXAMINADORA

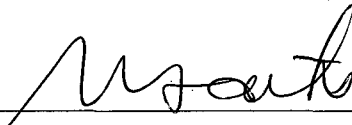


Prof. Neri dos Santos, Dr.

Orientador



Prof. Markus Vinícius Nahas, Ph. D.



Prof. Maria de Fátima da Silva Duarte, Ph. D.

Ao Guilherme,
que está próximo de ingressar neste mundo louco
e apaixonante que são as universidades e onde,
com certeza, irá adquirir novos conhecimentos.
Boa Sorte!

Agradecimentos

Ao meu querido amigo Deus, por estar sempre me ajudando. Valeu!

À minha família, especialmente ao Evandro, Marina e Felipe que foram companheiros e permitiram minha “ausência” em muitos finais de semana e noites afora.

Aos meus amigos do SESI, que me deram apoio e ajudaram na construção deste projeto de pesquisa, principalmente a Marilyn, o Eloir e o Charles.

A minha amiga Lúcia, que acompanhou meu trabalho e sempre me incentivou.

Ao Professor Markus Nahas, que pela imensidão de seus conhecimentos me forneceu valiosas idéias.

Ao Professor Neri dos Santos por ter acreditado e permitido a conclusão do meu trabalho.

Aos profissionais do SESI, responsáveis pelo Programa de Ginástica na Empresa, que me forneceram todas as informações necessárias à realização deste trabalho: João Francisco, Aderbal, Júnior, Iracema, Darlene e Lineia.

Aos diretores do SESI que colaboraram comigo em todo o processo e, desta forma, pudesse adquirir novos conhecimentos.

E aos que, já na fase final do trabalho, dedicaram parte do seu tempo para sugerir melhorias e, assim, enriquecer o presente estudo: os professores Markus Vinícius Nahas (novamente), Maria de Fátima da Silva Duarte, Mauro Barros e Masanao Ohira. Obrigada!

SUMÁRIO

	Página
Lista de Figuras	VI
Lista de Quadros	VII
Lista de Tabelas	VIII
Lista de Anexos	IX
Resumo	X
Abstract	XI
1 INTRODUÇÃO	01
1.1. Contextualização do Tema	01
1.2. Definição dos Objetivos	04
1.3. Hipóteses de Pesquisa	04
1.4. Limitações da Pesquisa	05
1.4. Estrutura do Trabalho	06
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA	07
2.1. A Relação do Ser Humano com o Trabalho sob a Ótica da Ergonomia	07
2.2. Qualidade de Vida no Trabalho: uma opção para o bem-estar do ser humano no trabalho	14
2.3. Os Programas de Ginástica na Melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho	20
2.3.1. A Implantação de Programas de Ginástica nas Organizações	21
2.3.2. Resultados da Implantação de Programas de Ginástica na Empresa	26
2.4. O Programa de Ginástica na Empresa (PGE) do SESI	32
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
3.1. A Abordagem da Pesquisa	39
3.2. O Desenvolvimento da Pesquisa	41
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	51
4.1. Os Participantes da Pesquisa	51
4.2. O Estilo de Vida	54
4.3. As Relações Interpessoais no Local de Trabalho	60
4.4. O Programa de Ginástica na Empresa	62
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	66
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
7 ANEXOS	76

LISTA DE FIGURAS

		Página
Figura 1	Ausência de Atividade Física Regular	55
Figura 2	Participantes Fumantes	57
Figura 3	Participantes com Nível Estresse	59
Figura 4	Relacionamento com Colegas	61
Figura 5	Motivação para Participar do PGE	64
Figura 6	Avaliação PGE pelos Participantes	64

LISTA DE QUADROS

	Página
Quadro 1 Classificação das Empresas Pesquisadas	42

LISTA DE TABELAS

		Página
Tabela 1	Participantes do Programa de Ginástica na Empresa e % de Pesquisados por Fase de Avaliação	51
Tabela 2	Perfil dos Participantes do Programa de Ginástica na Empresa	52
Tabela 3	Características do Local de Trabalho	53
Tabela 4	Benefícios do Programa de Ginástica na Empresa (PGE)	63

LISTA DE ANEXOS

	Página
Anexo 1	Modelo Diagnóstico Inicial da Empresa 77
Anexo 2	Questionário Perfil do Programa Ginástica na Empresa 80
Anexo 3	Questionário Avaliação do Programa de Ginástica na Empresa 83
Anexo 4	Questionário Representantes das Empresas e do SESI 86
Anexo 5	Relatos dos Representantes das Empresas e do SESI 88
Anexo 6	Tratamento Estatístico dos Dados 95

RESUMO

PEREIRA, Sílvia do Valle. **Contribuição do Programa de Ginástica na Empresa (SESI-SC) na mudança do estilo de vida dos participantes e na melhoria das relações interpessoais nas organizações.** 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis.

O presente estudo constitui-se numa avaliação da contribuição do Programa de Ginástica na Empresa, desenvolvido pelo Serviço Social da Indústria (SESI) de Santa Catarina, para a mudança no estilo de vida e melhoria das relações interpessoais no local de trabalho. Para tanto, foi-se buscar na ergonomia os fundamentos necessários à compreensão da relação do ser humano no trabalho, pautados na interface com a saúde e qualidade de vida. Foi desenvolvido a partir da abordagem da avaliação de resultados, que permite verificar a ocorrência de alterações em indicadores previamente definidos, mensurados em diferentes etapas de um programa. A população estudada foi representada por amostra intencional, não probabilística, resultando em seis empresas catarinenses que desenvolveram o programa no ano de 2000. Como recurso estatístico utilizou-se a aplicação do Teste de Associação Qui-Quadrado (χ^2), com nível de significância de 5%. O processo de coleta de dados ocorreu no período médio de oito meses após a implantação do programa, pela aplicação do questionário referente ao perfil dos participantes do programa, considerando-se aspectos relacionados ao estilo de vida (prática habitual de atividades físicas, fumo, álcool e percepção do nível de estresse) e as relações interpessoais no local de trabalho. Também foram envolvidos os profissionais do SESI, responsáveis pelo programa, além de representantes das empresas selecionadas, identificando-se as opiniões acerca do programa. Os resultados foram analisados em conjunto, permitindo traçar um único cenário e verificar, desta forma, as contribuições ocorridas. Na análise e discussão dos resultados, constatou-se associação em relação as variáveis atividade física, estresse e relacionamento interpessoal. Outras alterações identificadas referiram-se a maior integração entre os empregados, maior disposição para o trabalho e maior sensação de bem-estar.

Palavras-chave: Ergonomia, Qualidade de Vida, Ginástica Laboral

ABSTRACT

Pereira, Silvia do Valle. **Contribution of the SESI's *Gymnastics in the Company* Program to the change in the lifestyle of its participants and in the improvement of interpersonal relations in organizations.** 2001. Dissertation (Master's Program in Production Engineering) – Graduation Program in Production Engineering, UFSC, Florianópolis, Santa Catarina, Brazil.

This study is an assessment of the contribution of the *Gymnastics in the Company* Program developed by the Industry Social Service (SESI) of Santa Catarina to the change in lifestyle and improvement of interpersonal relations at the workplace. Ergonomics concepts were used to gain a broader insight into the relations taking place between human beings and work, particularly its interface with health and quality of life. The study was developed based on the assessment of results approach which allows to check the occurrence of change in previously established indicators, measured in different stages of the program. The population studied was selected by intentional, non-probabilistic sampling, thus resulting in six companies from Santa Catarina which ran the program in the year 2000. The statistic resource employed was the Chi-square (χ^2) Association Test with a significance level of 5%. The process of collection of data after occurred in the average period of eight months the implantation of the program for a questionnaire was used to gather the data regarding the participants' profiles, taking into account aspects related to their lifestyles (regular practice of physical activities, smoking, drinking of alcoholic beverages, and stress level perception). Interpersonal relations at the workplace were also considered. SESI professionals were involved, people in charge of the program, in addition to some representatives of the companies selected, whose opinions about the program were collected. The results were analyzed in combination, thus enabling the establishment of a single, overall setting to determine the contributions that had occurred. The analysis and discussion about the results obtained showed that the variables physical activity, stress and interpersonal relation were correlated. Other changes, detected in the statements of the staff running the program, indicate that the integration among employees, willingness to perform their jobs and their well-being were significantly improved by the program.

Keywords: Ergonomics, Quality of Life, Gymnastics at the workplace

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1.1 - Contextualização do Tema

Boa parte da literatura recente sobre as mudanças no mundo do trabalho, tem enfatizado a necessidade de se adequar o ambiente de trabalho de forma a garantir o bem-estar e a qualidade de vida de seus integrantes. Todos já têm claro que se vive uma era de transformações econômicas e sociais tão importantes para a sociedade quanto foi, por exemplo, a Revolução Industrial.

E quando tudo muda, o que resta? A resposta pode ser assim resumida: relações de qualidade, onde as organizações empresariais necessitam, mais do que nunca, estabelecer relações de qualidade com todos os seus públicos – seus *stakeholders*¹. Quando uma empresa consegue estabelecer relações de qualidade com seus colaboradores, fornecedores e com o mercado, por mais que mudem as circunstâncias, a relação de interdependência permanece. E, desta forma, é possível às empresas manterem seu diferencial competitivo, agregando valor ao seu negócio e a todos os demais segmentos envolvidos.

Neste prisma, considera-se que uma importante estratégia é a implantação de programas de qualidade de vida voltados aos colaboradores, assegurando-se, desta forma, qualidade nas relações internas e bem-estar no ambiente de trabalho.

¹ O termo *stakeholders* diz respeito aos empregados, fornecedores, clientes, comunidade, meio-ambiente e governo.

O presente trabalho está diretamente relacionado a este aspecto, e analisa a relação entre a prática de programas de ginástica na empresa e a mudança no estilo de vida de seus participantes, além da melhoria das relações interpessoais nas organizações. Para tanto, foi-se buscar na ergonomia os fundamentos necessários à compreensão da relação do ser humano na situação de trabalho, pautados na interface com a saúde e qualidade de vida.

A ergonomia, ao considerar os fatores humanos que interferem ou estão presentes no ambiente de trabalho, possibilita que se compreenda os aspectos imprescindíveis para a adaptação do trabalho ao ser humano, contribuindo para uma boa qualidade de vida. A intervenção ergonômica ao otimizar conforto, segurança e desempenho e, por conseguinte, reduzir a fadiga, os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais e aumentar a eficiência nos processos de trabalho, alia bem-estar e produção.

Desta forma, pode-se afirmar que os programas de saúde do trabalhador e de qualidade de vida, nas mais diversas abordagens, como no caso a ginástica na empresa, também podem ser considerados como intervenções ergonômicas.

A ideia de desenvolver o presente estudo nasceu da própria experiência vivenciada junto ao Serviço Social da Indústria (SESI), o qual desenvolve o Programa de Ginástica na Empresa (PGE), atendendo diversas empresas catarinenses. Observando-se esta realidade, percebeu-se que os participantes do referido programa, ao longo do tempo, apresentavam algumas mudanças em seus hábitos e comportamentos, porém não se dispunha de dados mensurados e avaliados de forma organizada, com base em procedimentos adequados de investigação e pesquisa.

Percebeu-se assim a necessidade de se desenvolver um estudo que fornecesse dados passíveis de serem analisados e, por conseguinte, obter-se parâmetros que orientassem os trabalhos desenvolvidos.

Cabe ressaltar ainda que, por se tratar de um programa institucional, contou-se com a colaboração efetiva dos profissionais do SESI, tanto das unidades regionais onde estão situadas as empresas, como da coordenação técnica da área de lazer, responsável gerencialmente pelo programa em todo o estado.

Assumiu-se, assim, uma posição de pesquisador externo, ou conforme cita COHEN & FRANCO (1993: 113) “a avaliação é realizada por pessoas que não estão diretamente vinculadas com a formulação ou execução do projeto.” Trata-se, na verdade, de uma avaliação interdisciplinar, onde o conhecimento metodológico em avaliação do pesquisador se direciona para complementar a prática dos demais profissionais.

Citando ainda COHEN & FRANCO (1993), concorda-se com os autores quando afirmam que neste tipo de proposta,

“haveria colaboração daqueles que participam do programa, já que não a sentiriam como um exame de sua atuação pessoal, e sim como uma instância de reflexão sobre o realizado, de mútuo intercâmbio de experiências e, enfim, de aprendizagem” (p. 112).

Além disto, o fato de se conhecer os procedimentos, anseios e desafios do programa, permitiu com frequência compreender melhor o processo a ser avaliado e enfocar de modo construtivo sua execução e as necessidades futuras.

Este estudo pretende ser uma contribuição efetiva a todos aqueles que planejam implementar programas de ginástica em empresas, buscando o bem-estar e a qualidade de vida e de trabalho dos participantes.

Foi um trabalho realizado com imenso prazer, pois recebeu o apoio de todos os envolvidos: profissionais do SESI, das empresas, dos próprios participantes e, assim, sem perceber, foi efetivada, na prática, a parceria em torno de um objetivo comum: a busca de estratégias que possibilitem bem-estar no ambiente de trabalho.

1. 2 – Definição dos Objetivos

1.2.1. Objetivo Geral

- Verificar a contribuição do Programa de Ginástica na Empresa desenvolvido pelo SESI de Santa Catarina na mudança do estilo de vida dos participantes e na melhoria das relações interpessoais nas empresas.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar o estilo de vida dos participantes na implantação do programa, comparando com avaliação posterior;
- Analisar a melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho a partir da implantação do Programa de Ginástica na Empresa.

1. 3 - Hipóteses da Pesquisa

1.3.1. Hipótese básica

- O Programa de Ginástica na Empresa desenvolvido pelo SESI de Santa Catarina contribui para mudança no estilo de vida dos trabalhadores e melhora as relações interpessoais no local de trabalho.

1.3.2. Hipóteses complementares

- As empresas podem melhorar seu ambiente de trabalho com a implantação de Programas de Ginástica na Empresa;

- Os trabalhadores que participam de Programas de Ginástica na Empresa podem despertar para um estilo de vida mais saudável, livrando-se ou diminuindo o consumo de álcool e outras drogas ou tornando-se menos sedentários.

1. 4 - Limitações da Pesquisa

O modelo de avaliação definido no presente estudo – avaliação de resultados, apresenta algumas limitações em sua própria estrutura metodológica. Ao buscar examinar a relação entre a implementação de um programa e seus impactos na mudança efetiva nas condições ou comportamentos dos envolvidos, pode haver dificuldade em “demonstrar que os resultados encontrados estão relacionados aos produtos oferecidos pelo programa em análise” (OLIVEIRA, 1998: 56).

Por esta razão, ARRETCHÉ (1998) ressalta que as dificuldades desse tipo de avaliação vão desde as razões mais simples, como a obtenção de informações sobre os programas, até as metodologicamente mais complexas, como o tratamento e controle de variáveis externas.

Também devido a impossibilidade, neste estudo, de se trabalhar com um desenho experimental, optou-se pelo modelo não-experimental, estudando-se um único grupo. Embora válido, este recurso não permitiu a comparação com outros grupos, não expostos ao mesmo programa.

Outro aspecto a ser ressaltado refere-se ao instrumento de coleta de dados utilizado. Ao se adotar o modelo padrão já utilizado pelo programa, o presente estudo ficou restrito as informações contidas no mesmo, impedindo aprofundar outras variáveis intervenientes, não controladas.

1. 5 - Estrutura do Trabalho

Procurou-se estruturar este trabalho de forma que os capítulos estivessem correlacionados em forma crescente de complexidade, assegurando-se, assim, um melhor entendimento.

Este primeiro capítulo visa introduzir o tema e o problema de pesquisa, apresentando também os objetivos, as hipóteses formuladas, bem como as limitações existentes.

O segundo capítulo aborda a fundamentação teórico-empírica sobre os temas relacionados ao estudo realizado, ficando assim estruturado: inicialmente, é enfocada a relação do ser humano com o trabalho sob a ótica da ergonomia, destacando-se a interface com a saúde e qualidade de vida no trabalho. A seguir, aborda-se a gestão de programas de qualidade de vida nas organizações, destacando-se a prática da ginástica nas empresas. Ainda neste capítulo é apresentado o contexto no qual foi realizado o estudo, além de apresentar o Programa de Ginástica na Empresa desenvolvido pelo Serviço Social da Indústria (SESI) de Santa Catarina .

Em seguida, no terceiro capítulo, contempla-se os procedimentos metodológicos, descrevendo-se a população alvo, o universo de pesquisa, bem como esclarecendo acerca do método e técnicas utilizadas.

No quarto capítulo são apresentados os resultados, interpretando-os à luz dos fundamentos teóricos e da realidade existente.

No último capítulo estão contempladas as conclusões e recomendações, percebidas como significativas ao processo de melhoria do programa. Finalizando-se, evidencia-se as referências bibliográficas utilizadas, permitindo o acesso, se necessário.

CAPÍTULO 2

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

2.1 - A Relação do Ser Humano com o Trabalho sob a Ótica da Ergonomia

No final do século XIX, um engenheiro – Frederick Winslow Taylor, da Filadélfia – EUA, descobriu que se podia produzir muito mais bens e serviços com menos trabalho, se as fábricas, os escritórios, os hospitais, os transportes, enfim, qualquer atividade coletiva fosse organizada cientificamente. No início do século XX, outro engenheiro – Henry Ford, de Detroit – EUA, descobriu que estas mesmas organizações, bem como as próprias cidades e a sociedade, podiam se transformar em eficientes linhas de montagem (DeMASI, 1999).

Dai em diante, em busca de maior produtividade, as ciências organizativas e a tecnologia concorreram para economizar trabalho humano, perseguindo um ideal, cada vez maior, de resultados.

Ao longo dos tempos, o homem vem centrando sua atenção na busca de melhores resultados, muitas vezes sem indicar uma preocupação com as conseqüências, positivas ou não, existentes.

O mundo do trabalho é implacável: num dos lados, busca resultados por meio da transformação de matérias em bens e serviços e, do outro, encontram-se processos de trabalho sempre mais especializados e funcionais. Todas estas pretensões de trabalho são legítimas e merecem ser satisfeitas. Porém, é sabido e reconhecido universalmente, que os resultados serão sempre mais satisfatórios se forem considerados todos os fatores

que interagem no mundo do trabalho: os meios, os instrumentos, a organização e o homem, como sujeito desta relação.

“O homem é o centro de qualquer evento, e nenhum sistema pode ser operado eficientemente, confortavelmente, ou com segurança, sem que haja entendimento do comportamento básico do operador dentro deste sistema – o que ele pode fazer, e o que ele quer fazer” (OBONE, 1987).

Nesta perspectiva é que se pretende enfocar a importância da **ergonomia** para o mundo do trabalho. No sentido etimológico, ergonomia significa o estudo das leis do trabalho. Seguindo o pensamento de SANTOS & FIALHO (1997), concorda-se que é conveniente aprofundar esta definição e o objeto que designa, para se poder determinar o campo de estudo da ergonomia e as relações que mantém com o conhecimento científico e com a realidade social.

A ergonomia surge numa conjugação sistemática e interdisciplinar de esforços entre a tecnologia e as ciências humanas, com intuito de melhorar a produtividade e as condições de vida da população em geral, e dos trabalhadores, em particular (DUL & WEERDMEESTER, 1995; WISNER, 1987; LAVILLE, 1977).

A bibliografia existente aponta uma série de conceituações de ergonomia, entre as quais pode-se citar:

LAVILLE (1977) define a ergonomia como "o conjunto de conhecimentos a respeito do desempenho do homem em atividade, a fim de aplicá-los à concepção de tarefas, dos instrumentos, das máquinas e dos sistemas de produção". Vista sob este ângulo a ergonomia implica o estudo de um trabalho concreto, a observação da realização da tarefa no local de trabalho, com equipamentos e pessoal envolvidos.

Para WISNER (1987), a ergonomia se baseia essencialmente em conhecimentos no campo das ciências do homem (antropometria, fisiologia, psicologia, uma pequena parte da sociologia), mas constitui uma parte da arte do engenheiro, à medida que seu resultado se traduz no dispositivo técnico. Por esta definição, compreende-se que a ergonomia está preocupada com os aspectos humanos do trabalho em qualquer situação onde este é realizado, e assim sendo, não se pode desconsiderar suas duas finalidades básicas: o melhoramento e a conservação da saúde dos trabalhadores, e a concepção e o funcionamento satisfatório do sistema técnico do ponto de vista da produção e segurança.

IIDA (1993) define a ergonomia como o estudo da adaptação do trabalho ao homem. Neste contexto, o autor alerta para a importância de se considerar além das máquinas e equipamentos utilizados para transformar os materiais, também toda a situação em que ocorre o relacionamento entre o homem e o seu trabalho.

Como se pode observar nos conceitos até então apresentados, a ergonomia vem buscando analisar situações de trabalho, tentando interferir ou modificar, no sentido de obter uma maior racionalização e otimização, com o máximo de conforto, rendimento e eficiência.

Seria possível continuar apresentando definições e visões parecidas da ergonomia, mas acredita-se que o acima descrito elucida com clareza como os principais estudiosos da área vêem a ergonomia. Importante é a compreensão de que a ergonomia não é uma ciência voltada originalmente para a saúde do trabalhador, mas possui um foco mais amplo, podendo ser considerada como um instrumento gerencial destinado à melhoria da “performance” e da satisfação dos agentes envolvidos numa relação de trabalho.

A prática da ergonomia possui dois aspectos fundamentais: o conjunto de conhecimentos científicos sobre o homem e a aplicação destes conhecimentos na concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos necessários à realização de uma atividade de trabalho.

SANTOS & FIALHO afirmam com propriedade que

“na ergonomia, nos seus fundamentos, portanto, possibilita-se a humanização da tecnologia, a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida. O homem é o centro, o homem é o foco, o homem é o objeto principal” (1997: 17).

O **campo de estudo da ergonomia** é a própria **situação de trabalho**, expressa num determinado macro contexto. Portanto, a ergonomia identifica, assim, seu objetivo na realidade.

“A realidade do homem que ela se propõe a estudar é sempre a singular. Ela é, entretanto, determinada por fatores exteriores que ela modifica em contrapartida. A intervenção ergonômica, nas suas diversas modalidades e com os resultados esperados, situa-se no centro desta dialética. É importante notar que é a partir do estudo aprofundado de determinadas situações, no tempo e no espaço, que podemos por em evidência problemas gerais, para os quais soluções podem ser encontradas” (SANTOS & FIALHO, 1997: 31).

A intervenção ergonômica tem como ponto de partida a delimitação de seu objeto de estudo, o qual é definido a partir da formulação da demanda. Esta demanda, que é social, engloba todos os fatores relacionados as atividades do homem no trabalho.

Ao analisar as atividades do homem em relação com os diferentes componentes da situação de trabalho (aspectos econômicos, sociais, técnicos e organizacionais),

determina-se as características particulares desta situação, o que se constitui na própria **especificidade da ergonomia** (SANTOS & FIALHO, 1997: 41- 44).

Seguindo este raciocínio, é possível focalizar como a **própria especificidade da ergonomia** contribui para a **saúde e a qualidade de vida** dos trabalhadores.

Pode-se afirmar que a ergonomia, ao estudar o trabalho considera-o de forma integral, ou seja, “enquanto prática social, a ergonomia procede da confrontação de todos os aspectos aos quais ela está relacionada” (SANTOS & FIALHO, 1997: 45). Daí deriva a grande contribuição da ergonomia para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, pois ao concebê-lo num amplo enfoque, passa a considerar todos os elementos que o compõe, resultando numa consistente intervenção.

Muitas vezes, ao se estudar uma determinada situação de trabalho percebe-se a necessidade de mudanças profundas nos métodos de administração e de relacionamento entre capital e trabalho. E a ergonomia é o ponto básico nestas mudanças, principalmente pelo seu caráter interdisciplinar e pela sua natureza aplicada.

“O caráter interdisciplinar significa que a ergonomia se apoia em diversas áreas do conhecimento humano. O caráter aplicado configura-se na adaptação do posto de trabalho e do ambiente às características e necessidades do trabalhador” (DUL & WEERDMEESTER, 1995: 14).

A ergonomia tem um grande papel na reconstrução da relação do homem com o trabalho, não só no sentido de buscar e garantir melhores condições vida no trabalho, mas também por se comprometer com a concretização de novos modelos de organização, considerando esta como um dos espaços onde ocorrem os processos de trabalho.

É importante destacar que para atingir estes objetivos, a ergonomia utiliza uma metodologia chamada análise ergonômica do trabalho, que, segundo SANTOS & FIALHO (1997), compreende três etapas: a primeira é a análise da demanda, cujo objetivo é a definição do problema a ser analisado; a segunda fase comporta a análise da tarefa, onde são avaliadas as condições em que o trabalhador desenvolve suas atividades; e, finalmente, a análise das atividades, representando o que realmente o trabalhador realiza para executar a tarefa e compreende, desta forma, a análise do comportamento do homem no trabalho.

Em cada uma destas três etapas é estabelecido um ciclo de coleta de dados, análise e formulação de hipóteses, com a possibilidade de retorno e reformulação, se necessário, permitindo que os resultados obtidos, em cada etapa, sejam globalizados no final da intervenção ergonômica.

Ressalta-se que esta análise não somente categoriza as atividades desenvolvidas pelos indivíduos no trabalho mas, sobretudo norteia as modificações necessárias para uma ampla adequação das condições de trabalho à esses mesmos indivíduos.

No âmbito das organizações, a intervenção ergonômica visando introduzir melhorias tem sua abrangência classificada em análise de sistema e análise dos postos de trabalho.

A aplicação sistemática da ergonomia possibilita a identificação dos vários postos de trabalho e, principalmente, onde ocorrem maiores problemas ergonômicos. Certamente, a intervenção ergonômica realizada na concepção (ergonomia de concepção) de um determinado projeto representa a situação ideal. Porém, mesmo que se dê na esfera de correção (ergonomia de correção) contribui para a resolução de problemas que se refletem em segurança, fadiga, doenças ocupacionais, acidentes ou na qualidade e quantidade da produção. Alguns estudiosos apontam ainda para uma terceira vertente

em relação a ergonomia, denominada de ergonomia de conscientização. Esta proposta visa proporcionar a capacitação dos trabalhadores dentro dos aspectos ergonômicos, através de atividades pedagógicas voltadas à conscientização e ao domínio de conhecimentos técnicos e legais sobre o processo de trabalho.

Desta forma, é fundamental que o trabalho incorpore o conceito ergonômico, e assim seja possível obter níveis de qualidade de vida no trabalho satisfatórios a toda a sociedade. Já existem, inclusive, movimentos voltados para que “os administradores, os gerentes ou quem estiver com a responsabilidade de promover um processo de gestão, devem ter em sua estrutura de conhecimentos, os conceitos ergonômico” (FONSECA, 1995: 68).

A análise para verificação do descompasso em relação às condições de trabalho, permite à ergonomia uma avaliação ampla e consistente, justificando a afirmação da sua inestimável contribuição à saúde, à qualidade de vida no trabalho e, por conseguinte, à melhoria dos indicadores de desempenho e produtividade.

Não é preciso reinventar a atividade de trabalho para que se tenha pessoas satisfeitas, com equilíbrio entre as tarefas que realizam e seu estado de saúde e qualidade de vida. O que precisa ser considerado é que a implementação e a aplicação sistemática da ergonomia pode somar resultados positivos para todos os envolvidos. Acredita-se que a ergonomia é um dos instrumentos que podem humanizar o trabalho neste início de século, contribuindo sobremaneira para melhores condições de vida e saúde das gerações.

A intervenção ergonômica otimiza conforto, segurança e desempenho e, por conseguinte, reduz fadiga, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e aumenta a eficiência nos processos de trabalho, aliando bem-estar e produção.

Cumprir a legislação existente, no caso brasileiro a Norma Regulamentadora NR-17 publicada já em 1978 e revisada em 1990, embora contribua e mereça ser valorizada, não é o suficiente. A implantação de programas específicos, abrangendo todos os níveis organizacionais, voltados não somente à correção, mas também à educação representam, isto sim, um avanço positivo.

Portanto, pode-se afirmar que programas de saúde do trabalhador e de **qualidade de vida**, nas mais diversas abordagens, como a **ginástica na empresa**, também podem ser encarados como intervenções ergonômicas.

No decorrer deste estudo evidencia-se como tais programas podem, efetivamente, contribuir na obtenção de melhores condições de vida e de trabalho e elevação da performance organizacional.

2. 2 - Qualidade de vida no trabalho: uma opção para o bem-estar do ser humano no trabalho

A qualidade de vida no trabalho é, sem dúvida, uma preocupação crescente e fundamentada de todas as empresas que buscam ser competitivas. Sem questionar que o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio, as empresas buscam, cada vez mais, conhecer os anseios e necessidades de seus trabalhadores, visando proporcionar um ambiente de trabalho no qual as pessoas se sintam motivadas, contribuindo para a elevação dos indicadores de desempenho organizacional e de produtividade.

O conceito de QVT é, de certa forma, abrangente, e precisa ser definido com clareza, pois inclui fatores pessoais que são entendidos como necessidades, expectativas, crenças e valores do trabalhador, e fatores situacionais como tecnologia, sistema de recompensa, ambiente de trabalho e estado geral da economia.

Segundo FONSECA (1995: 62) qualidade de vida no trabalho “é o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer suas necessidades pessoais importantes, através de suas experiências de trabalho e de vida na organização”.

Para NADLER & LAWLER (1983: 26) QVT é apresentada como

“a maneira de pensar sobre as pessoas, trabalho e as organizações. Seus elementos distintos são (1) uma preocupação sobre o impacto do trabalho sobre as pessoas bem como a efetividade organizacional, e (2) a ideia de participação na solução de problemas e tomada de decisões organizacionais.”

Para a definição de QVT pode-se utilizar variados autores, cujos conceitos mesmo apresentando enfoques diferentes, possuem um ponto comum: a conciliação dos interesses dos trabalhadores e da organização no sentido de melhorar e humanizar as situações de trabalho. Este aspecto comum é percebido na definição dada por VIERA & HANASHIRO (1990: 45) para QVT:

“Melhorias nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham juntamente com a política de recursos humanos condizente, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização.”

Pela amplitude do seu conceito, a QVT tem sido objeto de estudo de várias áreas como: saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, administração e engenharia. Em se tratando da **ergonomia**, pode-se observar que ao buscar a humanização e a melhoria da produtividade do sistema de trabalho, atua em diferentes frentes, sempre tentando melhorar as condições de trabalho e de vida das pessoas. Ou seja, atua também na esfera da qualidade de vida no trabalho.

Para a **ergonomia**, compreender os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho é compreender a dimensão social e cognitiva da situação de trabalho. Pode-se constatar que ao se projetar intervenções voltadas à qualidade de vida no trabalho se está, necessariamente, incorporando e aplicando os princípios da **análise ergonômica do trabalho**.

Presentemente, mais do que nunca, as transformações no mundo do trabalho e, em especial, nas organizações empresariais, vêm exigindo novos modelos de gestão, cuja ênfase está voltada aos recursos humanos. Isto significa que as empresas precisam, além de valorizar e investir em avanços tecnológicos de última geração, estabelecer relacionamentos confiáveis que permitam às pessoas cooperarem e sentirem-se reconhecidas em suas tarefas cotidianas.

Em consequência, impõe-se a necessidade de um gerenciamento mais eficiente da força de trabalho, aliando-se às discussões sobre mercado, produtividade e competitividade, fatores como bem-estar e satisfação no trabalho.

Está se firmando entre as empresas um novo paradigma na maneira de gerenciar os empregados, que privilegia a busca do bem-estar, paralelo ao estímulo para a adoção de um estilo de vida mais saudável, decorrente da mudança de hábitos e comportamentos. Além disto, as empresas também começam a perceber que a qualidade das relações interpessoais no local de trabalho, pode influenciar no alcance dos objetivos organizacionais

Competitividade e produtividade são as palavras de ordem nas empresas que buscam a excelência. Produzir com alta qualidade e baixo custo é o objetivo. Para alcançá-lo, é necessário investir em capacitação tecnológica e gerencial e introduzir um novo e eficiente modelo operacional.

Por onde começar? Esta é a grande questão. Não adianta investir em novas máquinas, ambiente, marketing, ou outros segmentos, se as pessoas não estiverem devidamente preparadas para utilizar este novo modelo. Qualidade total e qualidade de vida são indissociáveis. O caminho para o sucesso empresarial deve, cada vez mais, estar centrado no homem.

Esta tendência obedece, principalmente, à crescente fusão e interdependência da vida no trabalho com a vida particular. Estudos da *Pricewaterhouse-Coopers*, *Universum* e outras organizações constataam que o equilíbrio trabalho/ vida é uma das principais estratégias de uma empresa perante sua concorrência. De acordo com estes estudos, as empresas estão desenvolvendo programas e estratégias que oportunizem benefícios, oportunidades de crescimento, instrução e estilo de vida (HSM Management, 2000).

A incorporação do conceito de bem-estar nas organizações já começa a ser constatada, pois observa-se uma nova geração de programas, com uma dimensão mais ampla, que abrange o bem-estar emocional e espiritual dos funcionários, além da saúde física.

Nesta nova concepção de bem-estar, considera-se que as três dimensões (emocional, espiritual e física) estão tão interligadas que a desconsideração de qualquer uma delas afetará o equilíbrio da pessoa, com efeitos em sua vida profissional ou pessoal.

Nesta perspectiva, BARR (HSM Management, 2000: 133), diretora adjunta de bem-estar da *Southern Methodist University* de Dallas, Texas (EUA), diz que proporcionar bem-estar espiritual é dar significado e finalidade à própria vida profissional e pessoal. “Quando uma pessoa tem significado e finalidade em sua vida, a

boa forma física, a alimentação correta e o controle do estresse parecem encaixar-se automaticamente.”

A valorização de indicadores de bem-estar, estilo de vida e o estímulo a melhoria das relações interpessoais nas organizações são, na verdade, um reflexo das alterações da organização do trabalho. O volume, o ritmo e a intensificação dos fluxos de informações com os quais as pessoas estão sendo obrigadas a interagir provocam fadiga mental no lugar do cansaço físico, típico dos períodos tayloristas.

Atualmente, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) reconhece, por exemplo, que o estresse ocupacional tornou-se um dos problemas mais graves de saúde da atualidade.

“Só nos Estados Unidos, o estresse ocupacional custa às empresas mais de US\$ 200 bilhões por ano em absenteísmo, produtividade reduzida, despesas médicas e processos de indenização. No Reino Unido, o estresse ocupacional custa até 10% do produto interno bruto” (RIFKIN, 1995: 205).

Ao mesmo tempo, a insegurança com relação ao futuro e a incerteza como padrão, aumentam as possibilidades dos indivíduos, mesmo aqueles inseridos no sistema formal de trabalho, uma vez que a situação de instabilidade atinge a todos, desenvolverem dependências químicas.

As empresas de hoje precisam dar atenção as consequências de hábitos e comportamentos, realidade que extrapola a dimensão organizacional. Esta é uma característica importante, pois revela que as preocupações das empresas não se restringem mais a realidade interna, sendo necessário compreender e intervir nos fatores externos que interferem, em diferentes níveis de complexidade, no alcance dos propósitos organizacionais.

Outro aspecto que merece ser destacado, a fim de se compreender com clareza os motivos que levam as empresas a valorizarem os indicadores citados, refere-se ao amplo movimento de enxugamento vivenciado pelo Estado, que provoca, entre outros, a transferência da atenção das políticas sociais à iniciativa privada ou à sociedade civil, em geral. Por um lado o poder público deixa de ser o principal executor de políticas assistenciais e de prevenção e, noutro ponto, as empresas percebem a necessidade de incorporar aspectos comportamentais nas estratégias e diretrizes empresariais.

O comportamento das pessoas faz diferença n performance das empresas. Empregados desmotivados, “doentes”, “tensos”, dificilmente conduzirão a bom termo suas funções e os negócios da empresa. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o conceito de saúde está associado ao bem-estar físico e mental do indivíduo, e não apenas à ausência de doenças.

O Brasil, ainda que de forma incipiente, vem acompanhando os movimentos evolutivos de âmbito mundial. Há pouco tempo atrás a preocupação com a saúde limitava-se aos acidentes no trabalho. No entanto, nos últimos anos, pôde-se observar um crescente interesse por parte das empresas em associar a qualidade de vida de seus empregados com o aumento da produtividade.

Neste sentido, nota-se um aumento no número de empresas que têm implantado programas de promoção da saúde no trabalho. Além disto, em diferentes graus, com maior ou menor expressão, também vem ocorrendo alterações na forma de organização do trabalho, com conquistas graduais no processo de participação e reformulação dos processos laborais.

Nossas empresas estão iniciando o processo de conscientização e valorização do indivíduo e de sua saúde. Diferentes tipos de programas têm aparecido no mercado,

desde a avaliação do perfil da empresa e posterior desenho de um projeto específico, até seminários sobre estilo de vida, programas de condicionamento físico, campanhas de saúde, políticas de combate ao fumo, educação nutricional, estresse, avaliações individuais com acompanhamento educacional, para citar algumas das iniciativas. E é nesta perspectiva que se inserem os programas de ginástica na empresa, que passam a serem vistos como um importante aliado para a melhoria da qualidade de vida e de trabalho.

2. 3 - Os Programas de Ginástica na Melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho

Conforme foi apresentado anteriormente, o desenvolvimento da gestão empresarial, da ciência e da tecnologia, e as conseqüentes alterações no mundo do trabalho tem imprimido uma nova configuração ao cenário contemporâneo, determinando a necessidade de se buscar alternativas congruentes com esta nova realidade.

Várias alternativas tem sido procuradas e observa-se que a implementação de programas de atividade física dentro das empresas passou a ser mais uma ferramenta para a promoção da saúde, buscando uma adequação do sistema homem/ trabalho. Não se tem dúvida de que a aplicação da **ergonomia**, programas de promoção da saúde do trabalhador, programas de **ginástica na empresa**, entre outros, devem ser lembrados quando o assunto é melhorar a **qualidade de vida**.

Com este enfoque, discorre-se sobre os programas de ginástica na empresa, contextualizando-os e abordando sua interface com a saúde e a qualidade de vida no trabalho.

2. 3. 1 - A Implantação de Programas de Ginástica nas Organizações

A natureza do trabalho nos dias de hoje proporciona meios de conforto e facilidade na execuções de funções, favorecendo uma vida sedentária e, muitas vezes, provocando posturas incorretas e movimentos repetitivos.

Baseando-se na premissa de que o ser humano passa parte de sua vida ativa envolvido com o trabalho, é necessário que ações sejam desenvolvidas a fim de que evitem ou diminuam os efeitos causados pelo desempenho inadequado das atividades laborais. Nesta perspectiva, a ginástica no local de trabalho surge como um instrumento para a promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

Ao se buscar contextualizar cronologicamente esta prática nas empresas, percebe-se que a mesma teve sua origem há algumas décadas atrás. Este dado, num primeiro momento, pode soar estranho, já que associa-se a ginástica na empresa à ideia de “correção” dos chamados males de final de século. Realmente, nos dias atuais a implantação de programas de ginástica na empresa é fato comum, porém os primeiros movimentos nesta direção ocorreram em 1925, na Polônia, com a primeira publicação sobre o tema, intitulada de Ginástica de Pausa (KOLLING, 1990).

Posteriormente, na Rússia, 5 milhões de operários de 150 mil empresas passaram a praticar ginástica de pausa adaptada a cada função (KOLLING, 1990). Estes dados indicam, portanto, que a medida que o sistema de trabalho sofre mudanças, provocando grande concentração de massas de trabalhadores nas fábricas e progressiva racionalização da organização do trabalho, começam a surgir iniciativas para amenizar as consequências à saúde dos envolvidos.

Em 1928, no Japão a preocupação com a ginástica no ambiente de trabalho consolidou-se, tornando-a obrigatória em todas as indústrias e serviços. Até o início

dos anos 60, movimentos isolados ocorreram igualmente na Bulgária, antiga Alemanha Ocidental, Suécia e Bélgica, onde começaram a ser realizadas pesquisas para avaliar as melhorias decorrentes. De acordo com estudos realizados na Bulgária e antiga URSS, pesquisas comparando a produção 1 hora antes e 1 hora após a ginástica, obtiveram como resultado o fato de que na última hora cresce o rendimento, compensando o tempo de pausa.

Nos EUA, desde 1974, cerca de 50 mil empresas estão envolvidas em programas diários de ginástica durante a jornada de trabalho. Já no Brasil, o ano de 1973 foi marcado com uma proposta de exercícios baseados em análise biomecânicas da Escola de Educação Física de Feevale, que elaborou o projeto “Educação Física Compensatória e Recreação”. Pode-se citar também, como exemplo, os estaleiros da Ishikawagina do Brasil (Ishibras – Rio de Janeiro), onde foi aplicado um programa de ginástica em duas modalidades: a ginástica no início das atividades e a ginástica compensatória nas pausas, envolvendo seus 4.300 empregados (KOLLING, 1990).

Hoje, com a permanente preocupação com o elemento humano nas organizações, é crescente a busca das empresas e dos próprios trabalhadores pela atividade. Em todo o país, são várias as empresas que já experimentaram os resultados pretendidos por esse programa.

“A aplicação destas iniciativas nas empresas e fábricas se deve ao processo acelerado de industrialização que, nas últimas décadas, valorizou o instrumental, o maquinário e os métodos de produção, fazendo com que o homem trabalhasse num ritmo acima de sua capacidade, acarretando uma série de doenças ocupacionais, como a LER/ DORT e o estresse” (ALVES & VALE, 1999: 32).

A ginástica na empresa pode ser definida como a atividade física realizada pelos trabalhadores coletivamente, dentro do próprio local de trabalho, durante sua jornada diária. É entendida como a criação de um espaço onde as pessoas possam, por livre e espontânea vontade, exercer várias atividades e exercícios que, muito mais do que um condicionamento mecanicista, estimulem o auto-conhecimento levando a sua ampliação da consciência e da auto-estima, proporcionando um melhor relacionamento consigo, com os outros e com o meio.

Segundo DIAS (1994), a ginástica na empresa constitui-se em exercícios específicos realizados no próprio local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica. Leve e de curta duração, a ginástica na empresa visa diminuir o número de acidentes de trabalho, prevenir doenças originadas por traumas cumulativos, reduzir a fadiga muscular, corrigir vícios posturais, aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho, promover maior integração no ambiente de trabalho.

De acordo com o objetivo, a ginástica na empresa pode ser classificada como compensatória, preparatória e corretiva. KOLLING (1990) caracteriza a ginástica na empresa compensatória como aquela que

“procura trabalhar (exercitar) os músculos correspondentes e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante a maior parte da jornada de trabalho; tal objetivo será alcançado mediante o emprego de exercícios que deverão ser programados de maneira que se intercalem a intervalos convenientes, a fim de proporcionar ao homem que trabalha uma melhor utilização da sua capacidade funcional, sem demasiada solicitação física.”

Pelo objetivo principal de aliviar as tensões musculares e emocionais, a ginástica compensatória é aplicada no meio do expediente de trabalho. Segundo PULCINELLI

(1998: 32) esta atividade física justifica-se pelo fato do desempenho/ rendimento do trabalhador não ser constante. No início da jornada de trabalho o organismo começa a progressivamente adaptar seus processos fisiológicos às exigências do trabalho. Em seguida ao período de adaptação inicial, o homem atinge seu ápice em rendimento, cuja duração é aproximadamente duas horas. Após tal período, devido à fadiga ou cansaço, o desempenho do trabalhador começa a decrescer. É comprovado cientificamente que pausas realizadas no início destes momentos de baixo rendimento torna viável o retardo dos sintomas “improdutivos”, estabilizando por conseguinte, o desempenho do trabalhador em um nível satisfatório.

Já a ginástica preparatória constitui-se como uma série de exercícios que prepara o indivíduo para o trabalho de velocidade, força ou resistência. Ocorrem, geralmente, no início da jornada de trabalho, de forma coletiva, visando o aquecimento da musculatura e das articulações que serão utilizadas, prevenindo acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais.

Na proposta corretiva, o objetivo central é restabelecer o antagonismo muscular, utilizando exercícios físicos específicos que fortaleçam os músculos que estão alongados e alongue os que estão encurtados. Destina-se aos indivíduos portadores de deficiências não patológicas, sendo aplicada a um grupo reduzido de pessoas (10 a 12) que apresentam a mesma característica postural.

A realização das atividades de ginástica nas empresas também pode estar voltada à atividades relaxantes, aplicadas no final dos turnos ou horários de trabalho, objetivando a diminuição de tensões, com base principal nos alongamentos.

CANETE (1996) enfatiza que o ser humano nasceu para movimentos globais e as condições de trabalho atuais, com a alta repetitividade e monotonia limitam a natureza

humana. Desta forma, a ginástica na empresa visa também recuperar a capacidade de amplitude dos movimentos que o homem possui naturalmente. A prática corporal freqüente também gera no indivíduo interesse por seu auto-conhecimento, o que o estimula a buscar a continuidade dessas atividades em situações externas ao ambiente de trabalho.

De acordo com GUERRA (1995), existem cinco etapas para a implantação da ginástica na empresa tenha sucesso:

- avaliação e diagnóstico, analisando a aptidão física, qualidade de vida, biomecânica e ergonomia, a fim de permitir uma correta adequação da atividade física;
- planejamento e estruturação do programa, prevendo inclusive a motivação, compreensão da validade, aval e aceitação do programa por parte dos funcionários;
- conscientização de todos os funcionários da empresa sobre os problemas provenientes da má postura (dentro e fora do trabalho), sua prevenção e o incentivo à prática regular da atividade física;
- implantação do projeto piloto, possibilitando ajustes antes da sua expansão a outros setores;
- avaliação dos resultados, incluindo as áreas da qualidade empresarial, produtividade e qualidade de vida.

Complementando os aspectos apresentados acima, pode-se ressaltar ainda que a implantação de um programa desta natureza fundamenta-se, essencialmente, na aceitação por parte do corpo diretivo da empresa, já que implica em interrupções, mesmo breves e com finalidade específica, do processo de trabalho. Outro aspecto importante refere-se a etapa de diagnóstico quando, além das informações já descritas, é necessário mensurar e avaliar com a empresa os custos atuais com afastamentos,

cobertura com despesas médicas, entre outras, ponderando sobre a possibilidade de redução, a partir da implantação de iniciativas do gênero.

A implantação de programas de ginástica em empresas pressupõe também a colaboração de profissionais de diversas áreas, como engenharia, recursos humanos, medicina ocupacional, comunicação e marketing e, principalmente, de profissionais área de educação física, responsável direto pela avaliação e prescrição das atividades físicas.

Sem dúvida, as empresas ao oportunizarem o desenvolvimento de atividades físicas em meio ao processo de trabalho buscam melhorias em seus resultados e, considerando que a sua finalidade principal é a produção e geração de bens e serviços, certamente os programas de ginástica na empresa estão colaborando nesta direção. Porém, também estão propiciando aos seus participantes melhores condições para realização das atividades, além de poderem estar contribuindo para a reflexão sobre a importância dos hábitos e comportamentos relacionados à saúde e bem-estar, dentro e fora do contexto de trabalho.

2. 3. 2 - Resultados da Implantação de Programas de Ginástica na Empresa

Dentre as principais vantagens apontadas para os programas de ginástica na empresa, a literatura cita como exemplo:

- melhoria do rendimento funcional;
- redução do número de acidentes de trabalho;
- diminuição dos gastos com despesas médicas;
- melhoria das relações interpessoais;
- redução dos índices de absenteísmo e rotatividade;

- melhoria da imagem da empresa;
- redução do estresse, alívio de tensão e relaxamento.

Partindo destes indicadores identifica-se, inicialmente, que há uma estreita relação com o incremento da produtividade organizacional, por meio da elevação dos indicadores de desempenho. Porém, o importante é perceber que, em paralelo, os trabalhadores envolvidos também podem ser beneficiados ampliando-se, desta forma, os resultados para todos os segmentos – empresas e empregados.

Destaca-se, ainda, que outros resultados também podem ser observados, os quais variam e são influenciados pelas características particulares de cada empresa, como tipo de atividade desenvolvida, integração interna, pré-disposição para mudanças, entre outros aspectos. Por esta razão, CAÑETE (1996) relaciona os resultados da atividade física na empresa como esperados e não esperados e, dentre os últimos indica, por exemplo:

- melhoria da qualidade de vida;
- cultivo de hábitos saudáveis;
- humanização do ambiente de trabalho;
- liberação da criatividade;
- elevação da auto-estima.

Seguindo este raciocínio, inicialmente é importante esclarecer que a abordagem aqui apresentada - a Ginástica na Empresa na Melhoria da Qualidade de Vida - fundamenta-se na compreensão de que não se pode dissociar os programas desta natureza, do contexto no qual estão inseridos. Significa dizer que, evidentemente, os mesmos são implantados visando melhoria na performance das organizações mas, dentro dos novos modelos de gestão, há clareza da necessidade adequar os processos

funcionais às necessidades e interesses dos envolvidos. Daí resulta sua interface com a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Os programas de ginástica na empresa surgem como uma das alternativas para superação ou diminuição de problemas relacionados à saúde e bem-estar dos trabalhadores, podendo favorecer a mudança de atitudes e hábitos comportamentais.

A Revista CIPA em uma de suas edições apresentou ampla matéria intitulada “Ginástica Laboral, caminho para uma vida mais saudável no trabalho” (ALVES & VALE, 1999: 30), na qual afirma que a “ginástica na empresa, hoje praticada em algumas organizações, não é a solução para todos os problemas laborais, mas é uma ferramenta para os programas de qualidade de vida”. Concorde-se com esta afirmação e acrescentamos sua contribuição para a saúde dos trabalhadores.

DIAS (1994) acredita que, embora alguns empresários brasileiros ainda vejam a ginástica na empresa como perda de tempo e produtividade, resistindo em enxergar benefícios provenientes da implantação de programas desta natureza, muitas empresas que já tem implantado, e contribuem com dados estatísticos acerca da melhoria da saúde e da qualidade de vida.

ALVES & VALE (1999) citam exemplos de sucesso, como a fábrica de Tintas Renner (Porto Alegre, RS), que desde a implantação do programa em 1989 tem registrado diminuição da procura ambulatorial, melhoria das dores articulares/musculares, aumento da disposição para o trabalho e melhoria do relacionamento interpessoal entre os trabalhadores.

Outro exemplo ocorreu na Eletrônica Selenium, onde foi realizada a intervenção conjunta da ginástica na empresa e a avaliação dos postos de trabalho, com resultados compensadores. Visando evitar a ocorrência de lesões, foi implantado um sistema de

rodízio, onde os funcionários revezavam-se em atividades ao mudarem de setor, diminuindo a sobrecarga muscular.

“Em seis meses de ginástica laboral, o índice de absenteísmo diminuiu 38%, os acidentes de trabalho decresceram 86%, as dores de 64% dos trabalhadores diminuíram e 100% dos trabalhadores afirmaram que estão mais dispostos ao retornarem ao trabalho” (MARTINS, 2000: 31).

Um bom exemplo da associação entre a ginástica e a melhoria da saúde geral dos trabalhadores também é relatada pela empresa Faber-Castell, localizada em São Carlos, São Paulo. A empresa resolveu implantar o programa devido ao grande número de casos de LER, que já atingia índices preocupantes, uma média de 10 a 12 por mês. Tomaram a iniciativa em 1994, recorrendo também ao apoio da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) para que desenvolvessem um projeto ergonômico, aliado à ginástica. Segundo relatos da empresa, a adequação ergonômica sozinha não resolveria o problema da LER, precisaria vir acompanhada de um programa de atividade física e de uma nova forma de pensar:

“correção postural, maneira correta de usar a máquina e mobiliário. À medida que vai ocorrendo a adequação ergonômica, é feito m treinamento não só para a ginástica, mas também referente à mudança postural do funcionário” (apud: ALVES & VALE, In: Revista CIPA, 1999: 36)

Quanto aos casos de LER, a empresa ressalta que houve uma sensível diminuição. Em 98 foi registrado um caso ao mês e, em 99², ainda não tinha sido registrado nenhum caso.

² Estes dados referem-se a época da publicação do referido artigo; portanto, manteve-se as datas citadas.

Considera-se que cabe, neste momento, uma ressalva quanto as informações citadas anteriormente acerca da redução de casos de LER, decorrentes de intervenções ergonômicas e a prática de ginástica na empresa. A ocorrência da LER/ Dort depende de uma série de fatores, como do próprio indivíduo (características psicológicas e físicas); do ambiente em que trabalha (móbia, equipamentos e ferramentas); organizacional (como clima na empresa, pressão no trabalho e prazos); e ainda é influenciada por aspectos biomecânicos (interação com equipamentos, móbia e ferramentas). Por isto, é necessário uma intervenção completa, e a ginástica na empresa pode ser utilizada como um recurso compensatório.

De acordo com técnico de segurança do trabalho da empresa Atlas Copco do Brasil (Revista CIPA, 1999: 40), a ginástica tem contribuído para a queda do número de acidentes de trabalho, tendo sido verificada uma redução de cerca de 20% no ano de 1999, comparado com o anterior. Esclarece ainda que isto acaba tendo uma relação direta com o uso de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), pois as pessoas ficam mais abertas ao debate, tornando-se mais acessíveis.

Ao se investir em programas de ginástica, pretende-se alcançar resultados positivos, os quais vão além da melhoria geral no ambiente de trabalho. Por isto, reforça-se a contribuição desta atividade para três pontos essenciais:

- Promoção da saúde:

Durante o desempenho das atividades profissionais há um desgaste orgânico e um dispêndio natural de energia física, emocional e mental do trabalhador, em escalas variadas. Assim, a relação da saúde com o trabalho na proposta dos programas de ginástica se intensifica, na medida em que o trabalhador passa a ter acesso a informações importantes sobre o próprio corpo e sobre os respectivos cuidados.

“Em consequência, percebe-se o desenvolvimento de uma consciência corporal, o estímulo à prática esportiva fora do local de trabalho, favorecendo a diminuição de fatores de risco, como: tabagismo, alcoolismo, sedentarismo e obesidade” (SESI, 1996: s.p).

- Diminuição de acidentes de trabalho e das doenças profissionais:

Dentre as inúmeras causas dos acidentes de trabalho, algumas tem relação com a fadiga, o movimento e a postura. Acredita-se que o maior número de acidentes ocorre nas primeiras duas horas da jornada de trabalho, nas quais a maioria dos trabalhadores ainda não se encontra totalmente desperta, e nas duas últimas, pela diminuição da concentração e do reflexo em consequência da fadiga. Assim, a ginástica na empresa colabora para a diminuição de acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais, da seguinte forma:

- “a) desperta o trabalhador, a partir da quebra da rotina;
- b) prepara a musculatura para as ações habituais de trabalho;
- c) ativa a circulação sanguínea, aumentando a oxigenação do cérebro e contribuindo para a retomada da atenção e concentração no trabalho” (SESI, 1996: s.p).

- Incentivo à integração:

A prática de atividades físicas favorece maior integração e desperta no grupo a necessidade da aplicação de princípios como espírito de equipe e disciplina. Nos aspectos individuais, auxilia na quebra da timidez, elevação da auto-estima, além de estimular a manifestação de lideranças (SESI, 1996: s.p).

Com base nas informações apresentadas, percebe-se que a ginástica na empresa tem se mostrado um importante instrumento na prevenção de doenças profissionais

relacionadas a esforços repetitivos e lesões musculares, contribuindo também para desconstruir o ambiente de trabalho, tornando-o menos formal e, portanto, mais agradável à jornada diária.

Na medida em que as empresas adotam programas de ginástica estão, de modo geral, objetivando reduzir custos e elevar lucros. Porém, independente da intenção dos empresários, todos ganham; os trabalhadores ficam mais conscientes da responsabilidade de cuidar de sua saúde, e as organizações melhoram seus indicadores de desempenho.

Por outro lado, acredita-se que um programa de ginástica na empresa não pode ser visto como uma ação isolada, cuja operacionalização estaria assegurando a efetividade da mudança de fatores críticos relacionados à saúde ou as condições de trabalho, mas sim como parte integrante de uma política de melhoria das condições de vida e de trabalho.

Uma intervenção isolada provoca pequenos resultados, necessitando-se de uma atividade coordenada e em conjunto para obter-se benefícios maiores. Por isto, afirma-se que um programa de atividade física na empresa é, com certeza, uma iniciativa importante. Mas deve ser considerada como um passo inicial ou complementar à instauração de uma política voltada à análise sistemática do contexto organizacional, visando observar e avaliar toda a situação de trabalho existente. Daí a importância da **ergonomia**, a qual amplia e complementa programas desta natureza.

2.4 - O Programa de Ginástica na Empresa (PGE) do SESI

O Serviço Social da Indústria (SESI) é uma instituição de direito privado, que está presente em 26 Estados brasileiros e no Distrito Federal. Sua organização se efetiva por

meio de órgãos normativos e executivos nacionais (Conselho Nacional e Departamento Nacional), e órgãos normativos e executivos regionais (Conselhos Regionais e Departamentos Regionais).

Quem pensa em trabalhador, pensa em SESI. Criada pela Confederação Nacional da Indústria em 1946, a entidade conta com 2.512 unidades de atendimento, espalhadas por todo o território nacional, que levam à sua clientela educação básica e complementar, atendimento médico e odontológico, assistência alimentar, atividades de lazer, esporte e cultura, assistência econômica e financeira e muitos outros benefícios sociais.

A missão do SESI está direcionada nesta perspectiva, ou seja,

“Contribuir para o fortalecimento da indústria e o exercício de sua responsabilidade social prestando serviços integrados de educação, saúde e lazer, com vistas à melhoria da qualidade de vida para o trabalho e ao desenvolvimento sustentável” (Balanço de Gestão 2000 –SESI/ DN, 2001: 17).

Norteados por este direcionamento estratégico, o SESI vem alinhando seus programas às necessidades da empresa moderna, por meio de análise de tendências e realização de diagnósticos junto a classe industrial. Tendo por base estes estudos, identificou a preocupação das empresas para com o empregado e a necessidade de promover melhorias de sua qualidade de vida por meio de diversas ações.

Assim sendo, em 1997 iniciou uma série de proposições que resultaram na implementação de uma proposta efetiva, denominada de Programa de Ginástica na Empresa (PGE).

O Programa de Ginástica na Empresa (PGE) é definido como um programa nacional da entidade e representa o resultado de esforços, por parte do SESI, em divulgar,

disseminar e implantar a prática de atividade físicas como fator de promoção da melhoria da qualidade de vida dentro da comunidade denominada empresa.

Inicialmente, o PGE foi desenvolvido pelo SESI de Minas Gerais³, onde pelo sucesso, rápido crescimento e constantes demandas em outras regiões, estendeu-se para os demais Departamentos Regionais, assumindo o Departamento Nacional do SESI o repasse da tecnologia, a fim de assegurar a uniformidade das ações.

No SESI de Santa Catarina, o programa foi implantado em 1998 e, hoje, transcorridos aproximadamente três anos, o PGE está consolidado e é amplamente reconhecido devido a grande aceitação e receptividade junto à clientela industrial.

O programa foi desenvolvido para ser aplicado dentro das empresas, diariamente, em sessões de ginástica, introduzida nas pausas programadas de acordo com a necessidade de cada local, visando além da prevenção de problemas musculares, o equilíbrio biopsicológico, estimulando a melhoria do estado pessoal, da resistência física e o consequente aumento da produtividade. Também considera-se que o programa constitui-se num importante instrumento facilitador das relações humanas no trabalho, contribuindo para a promoção da saúde e qualidade de vida do trabalhador.

A implantação do programa nas empresas é realizada por um equipe própria e multiprofissional, mediante a elaboração de um plano de ação adaptado às condições disponíveis. A fim de assegurar a eficiência do trabalho, o processo de implantação foi padronizado, definindo-se as etapas necessárias, bem como os procedimentos decorrentes:

Processo 1. Conhecimento da capacidade de atendimento e do mercado;

Processo 2. Negociação com o cliente;

³ No SESI de Minas Gerais o PGE possui a certificação da ISO 9002.

Processo 3. Levantamento de Informações e definição de proposta de trabalho;

Processo 4. Implantação do PGE;

Processo 5. Manutenção, avaliação e monitoramento.

A base do PGE é a flexibilidade das atividades, o que lhe assegura a mobilidade necessária para se adequar às necessidades das empresas atendidas. As séries de exercícios são elaboradas em função das atividades realizadas em cada posto de trabalho, analisando a ergonomia e os movimentos executados durante a jornada. Assim, o pessoal que atua em funções administrativas faz uma ginástica diferente daqueles que atuam numa linha de produção.

Há uma grande ênfase no desenvolvimento de atividades complementares, de cunho educativo e preventivo e também, de natureza motivacional. As ações educativas são construídas de acordo com a realidade de cada local, iniciando a partir do terceiro mês de implantação do programa. Alguns dos temas mais abordados são:

- atividade física, saúde e qualidade de vida;
- nutrição e reeducação alimentar;
- gerenciamento do estresse;
- primeiros socorros;
- levantamento e transporte manual de cargas
- ergonomia e segurança no trabalho.

No aspecto motivacional, o programa também procura definir estratégias que mantenham o interesse dos participantes nas atividades e, principalmente, que possam incorporar e multiplicar os benefícios das atividades físicas em seus núcleos de origem, como a família e a própria comunidade onde vivem.

Cabe destacar que, paralelo ao PGE, em Santa Catarina o SESI vem adotando os fundamentos do Programa Lazer Ativo, em parceria com o Núcleo de Pesquisa em Atividade Física e Saúde (NUPAF) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Este programa visa, essencialmente, estimular a adoção de um estilo de vida mais ativo, a partir de atividades educativas e preventivas.

Além destes assuntos, os quais são geralmente trabalhados sob a forma de palestras, isoladas ou em conjunto com outras atividades da empresa (CIPA, SIPATs, Semana da Qualidade), são realizadas avaliações referentes ao estilo de vida e hábitos comportamentais⁴ dos participantes, como:

- avaliação de atividades físicas habituais;
- avaliação de hábitos alimentares;
- avaliação dos níveis de estresse;
- avaliação do risco coronariano.

Em relação a clientela atendida, o Programa de Ginástica nas Empresas (PGE) vem, cada vez mais, atendendo um número maior de empresas, em alguns casos, inclusive, ampliando seus serviços para além do segmento industrial, como para a esfera do serviço público.

Considerando dados nacionais o PGE atendeu no ano de 1999, 461 empresas e 185.519 mil trabalhadores. Já no ano de 2000, estes números se ampliaram, passando-se a atender cerca de 134 mil trabalhadores, distribuídos por 722 empresas.

⁴ Estas avaliações fazem parte do Software Lazer Ativo, desenvolvido pelo SESI de Santa Catarina em parceria com o Núcleo de Pesquisa em Atividade Física e Saúde da Universidade Federal de Santa Catarina (Nupaf).

Esta clientela é formada por empresas de variados segmentos e número de empregados, embora ainda se verifique uma maior incidência em empresas de médio à grande porte.

No Departamento Regional do SESI de Santa Catarina o PGE atende, na data deste estudo, há 81 empresas, com um público de 11.673 empregados⁵.

Para efeitos deste estudo, abordou-se a clientela atendida pelo Programa de Ginástica na Empresa do SESI de Santa Catarina, destacando algumas características que são importantes de ser relatadas, a fim de contribuir para uma melhor compreensão dos usuários do referido programada.

Pode-se constatar, por exemplo, que do total de empresas que participam do programa, somente 5% implantaram no ano de 98 – período em que o SESI de Santa Catarina iniciou as atividades de ginástica na empresa. A maioria aderiu o programa há cerca de dois anos, mas há de se ressaltar que no presente ano (2001) o programa já conta uma participação considerável de novas empresas.

Quanto ao número total de empregados, mais de 70% das empresas atendidas são classificadas como de grande ou médio porte, o que pode indicar uma tendência, quando verifica-se que o mesmo cenário se repete na maioria dos outros estados brasileiros também atendidos pelo SESI.

Em Santa Catarina, contamos com 108 empresas de grande porte e 44 classificadas como médio porte (Relatório da FIESC, 2000). A grande empresa, pelo contingente de pessoas envolvidas diretamente no processo de trabalho, muitas vezes, sofre maior pressão por parte dos trabalhadores, dentro da organização ou representados por entidades sindicais. Isto acaba impulsionado-as a assumirem programas direcionados à melhoria das condições de vida no trabalho.

Já quanto ao ramo de atividade, há uma grande diversidade, o que reflete o cenário industrial de Santa Catarina. Assim sendo, encontramos o PGE sendo desenvolvido em empresas do segmento têxtil alimentos, metal-mecânica , plásticos e embalagens, para citar os mais frequentes.

É importante destacar também que nenhuma empresa implantou o programa em todos os setores, possibilitando o acesso geral. Este é um dado significativo, pois indica que as empresas ainda priorizam este tipo de atividade para os setores considerados mais críticos ou suscetíveis à queixas e problemas de saúde. Das empresas atendidas, a maioria desenvolvem o PGE em áreas como expedição, escritório ou produção.

O Programa de Ginástica na Empresa, embora ainda seja uma iniciativa recente no SESI, representa, um importante instrumento às empresas que estão voltadas ao futuro, investindo no capital humano da mesma forma que empreendem estratégias tecnológicas, cujo resultado lhes assegura competitividade e mercado. Com certeza, para o SESI é fundamental poder estar contribuindo para o desenvolvimento das competências empresarias e, igualmente, para o bem-estar dos trabalhadores, agentes e sujeitos do Programa de Ginástica na Empresa.

⁵ Dados do Boletim Estatístico do PGE/ SESI-SC referente ao mês de abril/2001.

CAPÍTULO 3

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 - Abordagem da Pesquisa

A abordagem teórico-metodológica adotada neste estudo foi a avaliação de resultados, definida por OLIVEIRA (1998: 59) como “o olhar retrospectivo que envolve estudos comparativos”. Seu principal objetivo é comparar os efeitos de um programa com as metas que se propôs alcançar, a fim de contribuir para a tomada de decisões e para assim melhorar a programação futura (WEISS, 1982:16).

Para a classificação da pesquisa, utilizou-se a proposta de VERGARA (1998), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

- Quanto aos fins: A pesquisa é exploratória e descritiva. Exploratória, porque ainda não existem estudos desta natureza no SESI e descritiva, porque visa descrever as percepções dos participantes, a partir da implantação de programas de ginástica na empresa e dos fatores identificados.
- Quanto aos meios: A pesquisa é bibliográfica, documental e de campo. Bibliográfica, porque para a fundamentação teórica do trabalho se recorreu ao uso de livros, artigos e publicações sobre o tema. Documental, porque se valeu de documentos internos do SESI referentes, basicamente, ao objeto de estudo. Além disto, também foram utilizados documentos e registros das empresas pesquisadas. E, de campo, pois foram coletadas informações por meio de instrumentos específicos com os agentes envolvidos, tanto das empresas (representantes e trabalhadores) quanto do SESI (responsáveis pela coordenação e operacionalização do programa).

O método de pesquisa adotado foi o modelo não-experimental, caracterizado por trabalhar com um único grupo, a população-objeto do programa, e efetuar a medição “antes” que o programa tenha produzido seu impacto, comparando os valores obtidos com os resultados de outras medições realizadas “depois” da implantação efetiva. Ou seja, mede a diferença produzida naquelas variáveis que o programa pretende modificar no grupo beneficiário (COHEN & FRANCO, 1993: 132).

Considerando-se a necessidade de controlar o efeito das variáveis externas, percebeu-se como essencial a construção de indicadores de desempenho, que contribuíssem para a avaliação correta da efetividade das ações.

Tendo-se como base a abordagem da pesquisa de resultados, a partir da implantação do PGE, os indicadores foram definidos como:

- Indicadores de mudança de estilo de vida:
 1. Aumento do número de participantes que desenvolvem atividade física regular voltada para a saúde e a qualidade de vida;
 2. Diminuição do consumo de bebidas alcoólicas entre os participantes;
 3. Diminuição do tabagismo entre os participantes;
 4. Diminuição do nível de estresse entre os participantes;
- Indicadores de melhoria nas relações interpessoais:
 1. Aumento do número de relacionamentos com os colegas de trabalho
 2. Aumento de participantes com sensação de bem-estar no local de trabalho;
 3. Aumento da motivação para as atividades laborais.

3. 2 - O Desenvolvimento da Pesquisa

Descreve-se, a seguir, os procedimentos metodológicos utilizados na definição do universo e instrumentos de pesquisa, bem como acerca do processo de coleta, tratamento e análise dos dados.

- Universo de Pesquisa:

COHEN & FRANCO (1993) definem universo de programas como o conjunto de pessoas ou organizações que tenham em comum o atributo de serem receptores dos serviços ou bens dos mesmos.

No caso do presente estudo, o universo geral da pesquisa abrange as empresas que implantaram o Programa de Ginástica Laboral oferecido pelo SESI de Santa Catarina, considerando-se os participantes e os profissionais das empresas que acompanham diretamente o programa. Também foram incluídos no universo de pesquisa os profissionais do SESI de Santa Catarina, responsáveis pelo programa.

É necessário explicitar mais detalhadamente como ocorreu a definição do universo de pesquisa, a fim de subsidiar a compreensão do presente estudo.

O SESI de Santa Catarina atende, na data da realização do presente estudo, 81 empresas, para um público de 11.673 empregados/ participantes. Estas empresas não possuem as mesmas características, considerando-se tempo de implantação do programa, ramo de atividade, porte ou estágio adequado à aplicação de processos avaliativos.

Com base nesta realidade, para a definição do universo efetivo de pesquisa, inicialmente optou-se em classificar estas empresas por uma variável temporal, já definida na fase do projeto de pesquisa, ou seja, segmentar de acordo com o tempo de implantação do PGE.

Fase 1. Segmentar as empresas que tenham implantado o programa até o mês de junho de 2000. Como resultado, obteve-se um total de 31 empresas.

Fase 2. Segmentar as empresas pré-selecionadas onde já tivesse sido aplicado o diagnóstico Perfil do Programa Ginástica na Empresa, previsto no padrão do PGE . A necessidade desta segmentação decorreu do fato que, embora fosse um procedimento padrão do programa a aplicação do citado instrumento, constatou-se que isto não havia ocorrido em todas as empresas. Assim, a partir deste indicador, obteve-se um total de 10 empresas.

Fase 3. Análise da legitimidade dos dados obtidos junto às empresas, avaliando a coerência e a adequação destes para a efetivação do presente estudo. Foram selecionadas 6 empresas para compor o universo de pesquisa, o que perfaz 19% em relação às 31 classificadas na fase inicial.

Concluídas estas etapas, chegou-se ao seguinte cenário:

Quadro 1: Classificação das Empresas Pesquisadas

EMPRESA	RAMO DE ATIVIDADE	PORTE	DATA DE IMPLANTAÇÃO DO PGE	REGIÃO	TOTAL DE PARTICIPANTES DO PGE
A	Cerâmica	Grande	Out. – 1999	Grande Fpolis	155
B	Plásticos	Médio	Mar. – 2000	Grande Fpolis	120
C	Plásticos	Grande	Dez. – 1999	Joinville	50
D	Alimentos	Pequeno	Out. – 1999	Joinville	114
E	Têxtil	Grande	Set. – 1998	Joinville	390
F	Extração	Grande	Mar. – 2000	Vale do Itajaí	50

Em síntese, o universo de pesquisa foi definido por amostra intencional, não probabilística, seguindo critérios pré-estabelecidos e se compôs de 6 empresas, representando 7% do total de empresas atendidas pelo SESI no PGE e, 19% daquelas que tinham implantado o programa até junho de 2000.

Além disto, pode-se ainda constatar que o universo amostral é composto por 66% de empresas de grande porte, 16% de médio e pequeno porte; quanto aos ramos de atividade, há leve predominância do setor de matérias plásticas (33%) e os demais subdividem-se em cerâmica, alimentos, têxtil e extração mineral, todos com 16% de frequência. Quanto ao tempo de implantação do programa, a média considerada até junho de 2000 é de 14 meses.

Em relação aos profissionais envolvidos no processo de pesquisa, a amostra assumiu as mesmas características, tendo-se como resultado a seleção de 10 sujeitos, assim distribuídos: 01 profissional de cada empresa pesquisada, na condição de responsáveis pela coordenação interna do programa, o que lhes confere propriedade para avaliar os resultados decorrentes (totalizando 06 pessoas); 03 profissionais do SESI, responsáveis pela operacionalização, acompanhamento e coordenação direta do PGE nas empresas selecionadas e, por fim, incluiu-se o responsável pela coordenação estadual da área de lazer do SESI, pela sua visão macro de todo o processo.

- Instrumentos de coleta de dados:

Para a definição do instrumento de coleta de dados realizou-se, inicialmente, uma análise de todos os meios já padronizados pelo Programa de Ginástica na Empresa, uma vez que se trata de uma iniciativa institucional e, conseqüentemente, apresentar modelos disponíveis. A intenção foi não repetir procedimentos avaliativos já utilizados no decorrer do processo de implantação e monitoramento do programa nas empresas, ou seja, nas etapas pré e pós implantação, evitando-se assim duplicidade de informações e, principalmente, levar os usuários (participantes do PGE) à responderem aspectos já avaliados.

O Programa de Ginástica na Empresa prevê a realização de um diagnóstico inicial, (Anexo 1), que identifica fatores relevantes das condições laborais como: turnos e horários de trabalho, rodízio de processos, rotatividade, pausa de funções, utilização de equipamentos de proteção individual (EPI), equipamentos ou instrumentos de trabalho, riscos ambientais, além de faixa etária e sexo. Este diagnóstico é utilizado para compreender a realidade organizacional e também obter elementos que subsidiem a elaboração das séries de ginástica.

Outro instrumento padronizado é o questionário Perfil do Programa Ginástica na Empresa (Anexo 2), elaborado pelo Sesi na etapa de construção do programa, e que apresenta as seguintes características: auto-preenchimento, sem identificação pessoal, não obrigatoriedade em responder. Observa-se que o anonimato do questionário visa assegurar a espontaneidade das respostas e não compromete a intervenção posterior, uma vez que os processos de melhoria assumem, sempre, um caráter coletivo. Em relação às informações, abrange dados pessoais (idade e características físicas), estilo de vida (hábitos e comportamentos), nível de relacionamentos com colegas e interesse na participação do programa.

Além destes instrumentos, é ainda utilizado um terceiro processo de avaliação, aplicado após a implantação do programa. Este instrumento é denominado “Avaliação da Ginástica na Empresa” e visa complementar as informações já contidas no questionário “Perfil do Programa Ginástica na Empresa” (Anexo 3), incluindo dados como benefícios percebidos, motivação e avaliação do programa.

Relacionado estes instrumentos aos objetivos do presente estudo, definiu-se o questionário **Perfil do Programa de Ginástica na Empresa** como o principal instrumento de coleta de dados, complementando com os dados de perfil organizacional

- Diagnóstico Inicial da Empresa, e com as informações disponíveis na Avaliação da Ginástica na Empresa.

A aplicação de questionário, segundo GIL (1996: 68), é a “técnica de investigação constituída por um rol de perguntas apresentadas por escrito às pessoas que se deseja pesquisar”. No presente estudo, além do questionário padrão do PGE, aplicado junto aos participantes, foi utilizado um outro modelo, destinado aos profissionais das empresas que acompanham o programa e, também, aos os profissionais do SESI, responsáveis diretos pela operacionalização do PGE.

Em relação ao questionário aplicado junto aos profissionais das empresas e do SESI, o mesmo foi definido a partir deste estudo, não sendo um instrumento padronizado do programa. A decisão em utilizar mais este processo de investigação baseou-se na intenção de agregar as opiniões ou percepções dos demais atores envolvidos, ampliando a base de dados para análise.

Adequando-se a realidade existente, optou-se em realizar uma única questão, de natureza aberta, apresentada na forma assertiva (Anexo 4)

- O processo de coleta de dados:

O processo de coleta de dados ocorreu em cada uma das seis empresas selecionadas para o presente estudo utilizando-se, conforme já elucidado, dois modelos de questionários – Perfil do Programa de Ginástica na Empresa para os grupos de participantes e, questionário estruturado com os responsáveis do SESI pela condução do programa e com os responsáveis direto pela implantação nas empresas.

Para facilitar a compreensão deste processo, inicialmente, irá se abordar a aplicação dos questionários junto aos grupos de trabalhadores e, em seguida, será apresentada a coleta de dados realizada com os representantes das empresas e do SESI.

E, embora, conforme citado, se tenha feito uso de outras fontes de pesquisa, tais como análise documental ou de outros instrumentos de investigação também utilizados no PGE, não se abordará aqui estes dados, entendendo que se constituem em recursos complementares para o processo de análise e interpretação dos dados.

Os questionários foram aplicados em dois momentos distintos, porém complementares: no início das atividades do PGE e, posteriormente, após a implantação efetiva do programa, observando-se um período de tempo compatível para verificação de resultados.

No cômputo geral, a aplicação inicial ocorreu nos três meses iniciais do programa e, a avaliação posterior, após oito meses de implantação.

É importante destacar que, nas seis empresas estudadas, os períodos de aplicação dos questionários apresentaram leve variação, decorrente das características das próprias empresas. Cada empresa possui um processo particular de organização e priorização de atividades, o qual precisa ser respeitado, sob o risco de comprometer a própria operacionalização do programa. Portanto, decidiu-se respeitar o movimento interno de cada empresa, já que este fator não comprometia a legitimidade dos dados obtidos por meio dos questionários.

Os questionários foram aplicados em grupo, nas empresas, simultaneamente as pausas para as atividades físicas, contando com o acompanhamento do responsável pelo programa (SESI), esclarecendo dúvidas e assessorando, se necessário (no grupo pesquisado não foi registrada a presença de portadores de necessidades especiais ou analfabetos; quando isto ocorre, deve ser realizado atendimento individualizado).

Na etapa inicial os questionários foram entregues após a realização de uma palestra de sensibilização pelo profissional do SESI, responsável pela operacionalização do

programa (professor de educação física ou também com a participação da equipe de apoio da entidade, como assistentes sociais, enfermeiras do trabalho, nutricionistas, técnicos de segurança no trabalho).

Na segunda fase, a aplicação dos questionários seguiu-se a mesma metodologia, ocorrendo nos setores de trabalho onde a ginástica já estava sendo realizada.

Quanto aos questionários aplicados com os profissionais, foi realizada primeiramente uma consulta aos técnicos do SESI, responsáveis pelo programa em cada região, indagando sobre a possibilidade de envolvê-los no estudo. Assegurando-lhes sobre a importância de se incorporar a visão dos mesmos acerca do PGE, já que são eles que no dia a dia estão em contato direto com as empresas, obteve-se uma ótima receptividade.

Em seguida, colocou-se a intenção de envolver ainda os responsáveis, em cada empresa, pela implantação do programa, ou seja, aqueles profissionais que tem a possibilidade de verificar *in loco* os resultados do PGE. Considerou-se que a junção destes dois pontos de vista – profissionais do SESI e profissionais das empresas - como de grande valia para a efetivação deste estudo.

Embora já se tenha discorrido sobre este instrumento de coleta de dados no tópico anterior, é importante relatar o processo adotado. No decorrer das etapas de construção do estudo, passou-se a questionar de que forma poderia-se agregar os depoimentos destes profissionais, que metodologia seria mais adequada e, principalmente, o quê deveria ser perguntado. E, além do mais, procurava-se uma estratégia que fosse ágil e adequada ao cotidiano dos profissionais, já tão sobrecarregados de atividades e exigências.

Temia-se encontrar resistência nesta etapa, pois se sabia que as empresas, muitas vezes, rejeitam pesquisas, considerando-as como evasivas. Além disto, o SESI já estava realizando constantes levantamentos e, de repente, uma “nova” proposta poderia não ser bem interpretada. Assim surgiu a idéia de realizar um questionário estruturado, com uma única questão, enviada por meio de correio eletrônico (internet). Foi, seguramente, uma feliz opção, tendo em vista a boa aceitação por parte das empresas.

Num primeiro momento, conversou-se com os profissionais do SESI e, mediante sua aprovação, foi feito contato por telefone com os profissionais das empresas, indicados pela equipe do SESI, esclarecendo o objetivo e ressaltando a importância da colaboração. Em seguida, enviou-se a questão estruturada via internet, sendo que o retorno seguiu o mesmo modelo (meio eletrônico).

A comparação destes resultados com os dados dos questionários aplicados na avaliação inicial e posterior do PGE, visa a obtenção de dados e fatos que contribuam efetivamente no processo de análise.

- Organização e análise de dados:

Embora a organização e análise dos dados sejam conceitualmente distintos, aparecem sempre estritamente relacionados. A organização dos dados tem como objetivo sumarizar as informações de forma tal, que possibilitem o fornecimento de respostas ao processo de investigação. Já a análise tem como foco a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 1996: 68).

Neste estudo, os dados quantitativos foram organizados de forma condensada, por fase de aplicação, utilizando-se software Sphinx, um aplicativo de tabulação eletrônica

utilizado pelo SESI e apresentados em tabelas simples ou gráficos, para melhor ilustrar a opinião dos entrevistados e facilitar a visualização dos resultados.

Como a aplicação do questionário ocorreu em cada empresa, os dados obtidos foram analisados individualmente, a fim de possibilitar uma avaliação de cada realidade e, desta forma, assegurar o retorno aos envolvidos. Porém, para a finalidade deste estudo, definiu-se pela análise global dos dados, considerando o universo geral da pesquisa, o que permitiu traçar um perfil geral das empresas pesquisadas. Em seguida, estes resultados foram comparados destacando-se os aspectos considerados mais significativos.

Os dados referentes a aplicação dos questionários com os profissionais, pela característica de ser uma questão aberta, de natureza qualitativa, foram inicialmente transcritos e codificadas as referências mais citadas, tendo-se como orientação o objetivo central do estudo.

Posteriormente, procedeu-se a análise e interpretação dos dados, relatando-se os resultados identificados. Para este fim, utilizou-se como referência MINAYO (1994), definindo-se três finalidades para essa etapa: estabelecer uma compreensão dos dados coletados, confirmar ou não a questão da pesquisa e, também, ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto organizacional e social da qual faz parte.

- Tratamento estatístico:

Como recurso estatístico utilizou-se a aplicação do Teste de Associação Qui-Quadrado (χ^2), que permite testar a significância da associação entre duas ou mais amostras ou variáveis. “É um processo de inferência, em que se parte dos dados para

se tirar conclusões sobre o universo de onde estes dados foram extraídos.”
(BARBETTA, 1999: 235).

O Teste de Associação Qui-Quadrado foi aplicado em relação aos fatores: prática de atividades físicas, tabagismo, sensação de estresse e relacionamento interpessoal (Anexo 6).

Quanto ao nível de significância, foi adotado a referência de 5% ($\alpha = 0,05$).

CAPÍTULO 4

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O objetivo, neste capítulo, é apresentar os resultados decorrentes do processo de pesquisa, traçando as análises pertinentes.

Para sistematizar e facilitar a apresentação, os mesmos foram agrupados em quatro categorias:

1. Os Participantes da Pesquisa;
2. O Estilo de Vida;
3. As Relações Interpessoais no Local de Trabalho;
4. O Programa de Ginástica na Empresa (PGE).

As considerações referentes a análise e interpretação dos resultados são apresentadas também por categoria e ilustradas, sempre que necessário, com os depoimentos dos representantes das empresas e do Sesi⁶.

4.1 - Os Participantes da Pesquisa:

Tabela 1 - Participantes do PGE e % de Pesquisados por Fase de Avaliação

TOTAL DE EMPRESAS SELECIONADAS	TOTAL DE PARTICIPANTES DO PGE	TOTAL DE RESPONDENTES	
		1ª fase	2ª fase
06	879	83 %	71 %

⁶ As respostas na íntegra estão disponíveis no Anexo 5

Na fase inicial da pesquisa, 83% dos participantes responderam ao questionário; já na etapa posterior, este percentual foi de 71%. Considera-se um bom retorno, devido as características do próprio instrumento - não obrigatoriedade de participação e aplicação durante as atividades, pois embora siga um planejamento prévio, nem sempre é possível garantir a presença de todos os participantes.

Em relação aos questionários aplicados com os representantes das empresas, os dados utilizados referem-se a 80% da amostra, haja vista que uma das empresas não retornou as informações.

Tabela 2 - Perfil dos Participantes do Programa de Ginástica na Empresa (PGE)

VARIÁVEL	%
IDADE (ANOS)	
< 18	16 %
18 - 25	23 %
26 - 35	41 %
36 - 45	18 %
> 46	02 %
SEXO	
Masculino	47 %
Feminino	53 %
SETOR DE TRABALHO	
Gerencial/ Adm.	5 %
Produção	95 %

Os dados demonstram que, no grupo pesquisado, há uma leve predominância de mulheres, sendo no geral uma população jovem, ou seja, 64% tem idade entre 18 à 35 anos. Já em relação ao setor de trabalho, percebe-se que o programa atinge essencialmente a área de produção.

Em relação aos representantes das empresas, os dados referentes ao perfil indicam que 60% são do sexo masculino e exercem, na maioria, a função de técnico de segurança no trabalho (80%).

Quanto aos profissionais do SESI, 50 % são do sexo masculino, 50 % exercem a função de professor de educação física, 25 % de serviço social e, 25 % função de gerência.

Tabela 3 - Características do Local de Trabalho

VARIÁVEL	%
HORÁRIO DE TRABALHO	
Comercial	33 %
Turnos	67 %
UTILIZAÇÃO DE EPI's	
Sim	67 %
Não	33 %
RISCOS NO SETOR DE TRABALHO	
(% de citações)	
Físicos	83 %
Químicos	83 %
Biológicos	50 %
Ergonômicos	100 %

Os grupos participantes do PGE são submetidos, em maior ou menor grau, a uma série de fatores externos, como turnos de trabalho que exigem adaptação da rotina diária, além de aspectos diretamente relacionados à saúde e segurança no trabalho. Considerando que um programa de ginástica na empresa prevê a melhoria das condições

de vida e de trabalho, é importante identificar a realidade destes grupos para situar, de forma geral, suas condições cotidianas.

Entre as empresas que compõe a amostra, 33 % realizam suas atividades somente no horário comercial (8 horas de diurnas de trabalho); as demais (67 %) trabalham em turnos. Das seis empresas, apenas três possuem o programa distribuído em todos os turnos.

Quanto ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a natureza das atividades de duas empresas não obriga sua utilização.

Cabe destacar os dados referentes aos riscos ambientais: os fatores mais evidenciados dizem respeito a agentes químicos, como tinta, gases, pó, produtos de limpeza; e físicos, como iluminação, vibração e barulho. E, em todas as empresas, são apontados problemas ergonômicos, como equipamentos inadequados, posturas incorretas. É importante lembrar, porém, que se entende como riscos ergonômicos, todo o conjunto de fatores apontados acima, não apenas aqueles identificados como tal. Manteve-se a distinção somente por estar assim caracterizado nos registros das empresa.

4. 2 - O Estilo de Vida:

De acordo com NAHAS (2001: 11), entende-se por estilo de vida “o conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas”.

Dentre as atitudes relacionadas ao estilo de vida que comprovadamente afetam a saúde e bem-estar, a curto ou longo prazo, também com base em NAHAS (2001), destacou-se aqueles considerados como fatores negativos modificáveis: o sedentarismo, o tabagismo, o alcoolismo e o estresse.

- Prática de Atividades Físicas:

O critério considerado para atividade física referiu-se aquelas de lazer, incluindo exercícios físicos, esportes, dança ou qualquer outra forma prazerosa, espontânea ou planejada mas que, necessariamente, esteja contribuindo para o bem-estar dos envolvidos. Portanto, não se refere aos exercícios do programa, feitos no local de trabalho mas, sim, a outras atividades, muitas vezes citadas como caminhadas, exercícios em academias ou simplesmente a incorporação de ações de lazer ativo.

Agrupando os resultados referentes a prática de atividade física e considerando-se a variável temporal “Antes” e “Depois” da implantação do PGE, observou-se, inicialmente, um acréscimo de quinze pontos percentuais naqueles que passaram a incorporar esta atividade no seu dia à dia, conforme ilustrado na Figura 1:

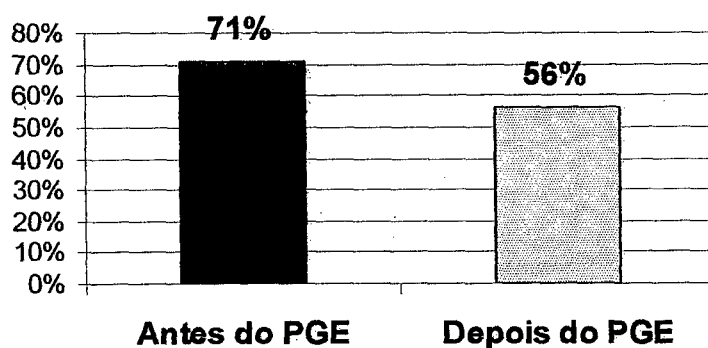


Figura 1 - Ausência de Atividade Física Regular

Aplicando o Teste de Associação Qui-Quadrado (χ^2) há evidências de associação entre o PGE e o aumento da prática de atividades físicas, na população em estudo ($p < 0,05$).

Num estudo amostral realizado com trabalhadores da indústria de Santa Catarina (BARROS, 1999: 56) foi constatado que 46% não realizavam qualquer atividade física de lazer. Uma outra pesquisa, realizada em 1997 pelo Jornal Folha de São Paulo,

apontou que 60% dos pesquisados não praticavam atividade física regularmente (NAHAS, 2001).

Comparando-se estas pesquisas com o presente estudo, percebe-se que o resultado diagnosticado no grupo (56%) ainda está acima da referência estadual e, também, muito próximo dos dados obtidos na avaliação nacional, ou seja, é elevado o número de pessoas que não possuem o hábito da prática da atividade física.

Parece haver, portanto, uma boa justificativa para se implantar programas que estimulem e contribuam para a compreensão da importância da atividade física regular para a saúde e a qualidade de vida. Neste prisma, o local de trabalho pode ser um importante espaço para o desenvolvimento de intervenções visando a promoção de comportamentos relacionados à saúde, como os programas de ginástica.

No foco deste estudo, há indicações que a implantação do PGE pode ser uma variável que vem contribuindo, mesmo que gradualmente, para o aumento do número de participantes que incorporam a prática de atividades físicas.

- Tabagismo:

O fumo é um fator comportamental que impõe sérios riscos à saúde, comprometendo a qualidade de vida. De acordo com uma pesquisa realizada junto aos industriários catarinenses, verificou-se que há uma prevalência de exposição ao fumo de 20,7 % (BARROS et al., 1999:15).

No presente estudo, na avaliação inicial foi constatado que 22 % dos pesquisados eram fumantes; na avaliação posterior, este percentual decaiu para 16%. Este resultado, aparentemente, parece indicar um resultado otimista, inclusive, inferior a média estadual.

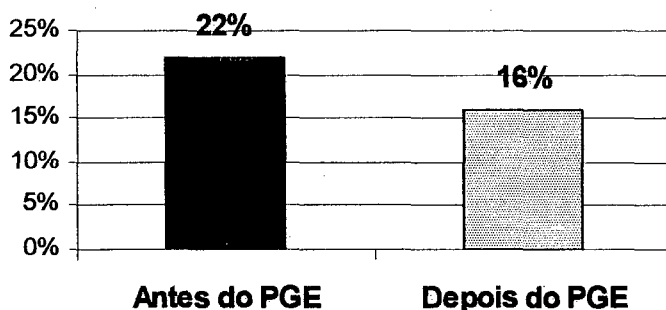


Figura 2 - Participantes Fumantes

Porém, usando o nível de significância de 5 %, no teste estatístico, percebeu-se que os dados não mostraram evidência de associação na população em estudo ($p > 0,05$). Em outras palavras, a diferença verificada na amostra referente a proporção de fumantes entre os participantes do PGE, pode ser explicada por variações causais.

A prevalência nacional de exposição ao fumo, em termos populacionais, é de 39% (apud: BARROS, et. al., 1999), o que indica que o grupo avaliado está abaixo do padrão brasileiro. Porém, é importante investir em ações que promovam a redução acelerada desta realidade e, também, intensificar as ações educativas aliadas às atividades do PGE.

- Consumo de Bebidas Alcoólicas:

O consumo de bebidas alcoólicas foi identificado e mensurado no presente estudo, porém percebeu-se um viés na pesquisa. As doses sugeridas na questão de pesquisa não caracterizam, de acordo com a literatura existente, um consumo de risco. Adotando a referência citada por BARROS (1999: 52), considera-se como alcoolistas em potencial “aqueles que ingerem mais de 14 doses de bebida por semana ou mais de cinco doses em uma mesma ocasião em durante o último mês.”

Rejeita-se, portanto, a realização da análise em relação ao comportamento de risco da população pesquisada, porém mantêm-se o registro dos dados referentes a variável “não consumo de bebida de álcool” sem, contudo, fazer associação estatística entre as variáveis (χ^2).

Na avaliação inicial, 38 % indicou não ingerir bebidas alcoólicas; posteriormente, este percentual foi de 23 %, isto é, houve uma redução de dezesseis pontos percentuais.

Entre aqueles que responderam “consumir bebida de álcool”, a quantidade (doses) ingerida apresentou-se da seguinte forma: antes do PGE 74% bebiam até três doses semanais e, 25%, de três a quatro doses semanais. Após a implantação do programa, estes percentuais foram: 82% até três doses e 18%, de três a quatro doses semanais, indicando redução na quantidade de bebida ingerida.

O consumo sistemático e elevado de álcool compromete potencialmente o estado de saúde e de bem-estar das populações. Estima-se que o álcool seja a terceira causa de morte nos Estado Unidos, estando associada a mais de 100 mil mortes ao ano (NIEMAN, 1999; apud: BARROS, 1999: 22). No Brasil, o consumo de bebidas alcoólicas em excesso parece ser mais prevalente entre homens e nas pessoas da faixa etária dos 18 aos 34 anos (BARROS, 1999: 22).

Relacionando estes dados com o perfil da população estudada, percebe-se uma estreita relação, ou seja, a maioria tem idade entre 18 à 35 anos e, igualmente, 47% são homens. Este recorte pode reforçar os resultados obtidos, porém não diminui o baixo impacto do programa sobre a problemática do uso de bebidas alcoólicas.

- Estresse:

Em relação a sensação de estresse, a tabulação dos dados foi realizada unificando as respostas classificadas como “estresse” ou “muito estresse”, em cada fase de pesquisa.

Os resultados decorrentes das etapas inicial e posterior de pesquisa indicam que ocorreu uma diminuição da sensação de estresse a muito estresse, após um dia de trabalho, em doze pontos percentuais.

A Figura 3 exemplifica os resultados:

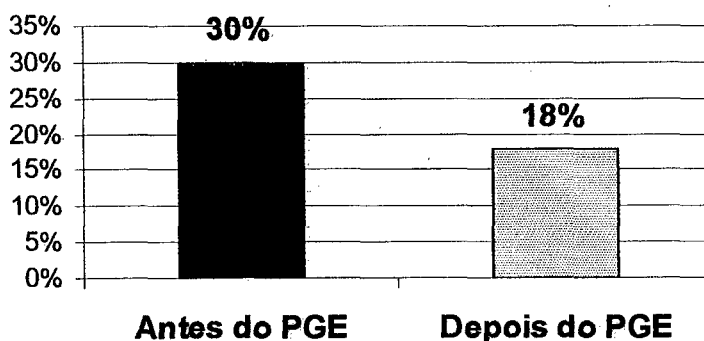


Figura 3 - Participantes com Nível de Estresse

Calculando o valor da estatística χ^2 , com nível de significância de 5%, pôde-se verificar que há indicação de associação entre a prática do PGE e a redução da sensação de estresse após um dia de trabalho.

A percepção do estado de estresse é sempre individual, pois fatores externos podem comprometer de diferentes formas um mesmo grupo de pessoas. Assim, uma situação estressante para uma pessoa pode ser banal para outra e vice-versa. O estresse deve ser entendido como uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetido, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça

ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos, e põe em perigo seu bem-estar (FRANÇA & RODRIGUES, 1997: 125).

Porém, mesmo que haja esta estreita inter-relação entre estresse e o indivíduo, a implementação de programas específicos de saúde, como a ginástica na empresa, dentro do ambiente organizacional, pode contribuir para o alcance de resultados positivos. A atenção dada ao empregado, a quebra da rotina e a possibilidade de se interagir com outras pessoas, são alguns dos motivos que podem estar contribuindo para a melhoria percebida no grupo.

O representante da EMPRESA F ilustra este aspecto da seguinte forma: (...) “Referiu-se ainda, maior disposição para o trabalho, após as sessões de ginástica e considerável diminuição do nível de estresse.”

4.3 - As Relações Interpessoais no Local de Trabalho:

Dentro deste foco, foram consideradas as opiniões dos participantes em relação a abrangência das relações interpessoais no local de trabalho, a partir da implantação do PGE. As respostas foram avaliadas considerando-se o relacionamento com todos os colegas de trabalho, mensuradas nas duas etapas.

Nos resultados encontrados quando da implantação do PGE, 49% dos pesquisados afirmavam se relacionar com todos os colegas. Na avaliação realizada na etapa posterior, as respostas passaram para 63%, indicando um aumento de quatorze pontos percentuais, conforma ilustrado na Figura 4.

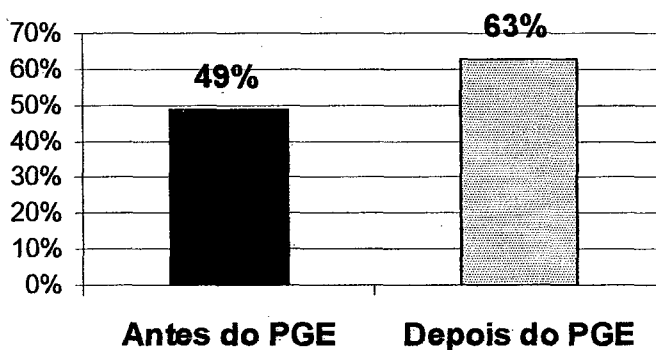


Figura 4 - Relacionamento com Colegas

Pela verificação estatística, constatou-se a associação entre as variáveis ($p < 0,05$), o que indica relação entre o PGE e a melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Alguns depoimentos dos responsáveis pela implementação do PGE nas empresas confirmam esta colocação:

“Respaldados por pesquisa de opinião, que realizamos semestralmente, entre os empregados e pela observação, enquanto profissional de saúde, diríamos que o Programa de Ginástica na Empresa melhorou muito as relações interpessoais.”
(EMPRESA F)

“Na questão dos relacionamentos interpessoais no trabalho percebemos que é comum conversas em grupo, algumas colaboradoras na hora da ginástica buscam conversar com pessoas que não estão próximas a ela no trabalho, é um momento que todas se encontram juntas. Os exercícios em equipe também auxiliam nos relacionamentos, aqui todas realizam atividade em conjunto sem problemas quanto ao relacionamento”. (EMPRESA B)

“(...) melhoria da relação interpessoal, pois, o momento vivenciado durante as sessões de ginástica através das atividades que não é trabalho e sim exercícios "coletivos" onde estimula a participação, auto-conhecimento, entrosamento e entre outras fatores que esta atividades contribui, a relação melhora pelas descobertas com que estas pessoas passam a conhecer entre o determinado grupo, que não é somente o aspecto trabalho, mas o ser humano.” (EMPRESA A)

Cabe também complementar com a percepção de um dos profissionais do SESI, responsável pela coordenação do programa na região da Empresa F:

“A prática de atividades físicas favorece maior integração pelo ambiente harmonioso e descontraído que a Ginástica proporciona e desperta no grupo a necessidade da aplicação de princípios como o espírito de equipe e disciplina.”

4. 4 - O Programa de Ginástica na Empresa

Este tópico está relacionado à percepção dos participantes do programa em relação aos benefícios, como o alívio de dores corporais ou, também, se ocorreram outras mudanças, identificando-as. Visa ainda verificar se os participantes sentem-se motivados para a prática das atividades e, afinal, como avaliam o programa: o PGE é bom ou não no dia a dia dos trabalhadores.

Os dados foram condensados a partir da análise das informações contidas no questionário Perfil do Programa Ginástica na Empresa (Anexo2) e complementados com a Avaliação do PGE (Anexo 3). Importante também esclarecer que os dados apresentados neste tópico foram computados na avaliação posterior, considerando-se que somente poderiam ser respondidos após o programa ter sido implantado. Assim, não

oferecem parâmetros de comparação, mas devem ser considerados por representarem também os resultados decorrentes da implantação do programa.

Tabela 4 - Benefícios do Programa de Ginástica na Empresa (PGE)

VARIÁVEL	%
BENEFÍCIOS PGE (% de citações)	
Maior disposição para trabalho	46 %
Maior bem-estar	37 %
Melhoria no relacionamento	36 %
Redução do estresse	27 %
Alívio das dores	27 %
Nenhum benefício	9 %

Em relação aos principais benefícios percebidos, os destaques referem-se a maior disposição para o trabalho (46%), maior bem-estar (37%) e melhoria no relacionamento (36%). Apenas 9% dos pesquisados não perceberam benefício.

Outro dado tabulado foi a motivação para participar do PGE. Considerando-se que a decisão em adotar um estilo de vida mais saudável parte, necessariamente, de uma opção individual, a motivação é um fator preponderante para o sucesso dos programas de ginástica na empresa. Os dados apontaram que 92% dos pesquisados possuem motivação de média à alta para participar das atividades do PGE, reforçado pela classificação do programa como de bom à ótimo (88%), conforme pode ser observados nas Figuras 5 e 6:

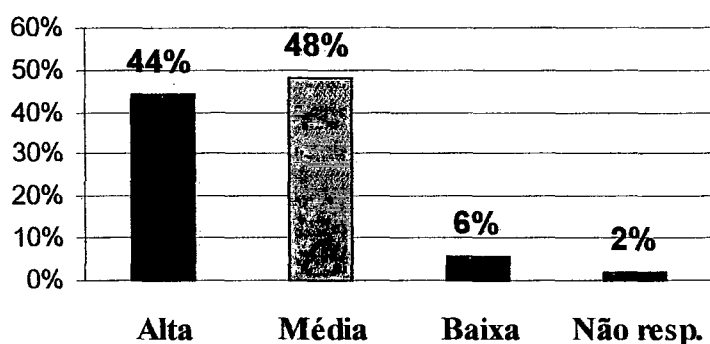


Figura 5 - Motivação para Participar do PGE

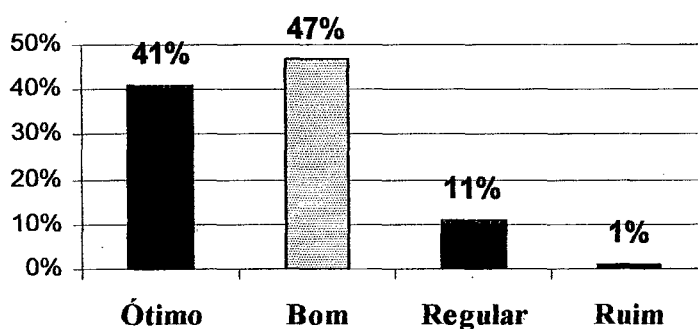


Figura 6 - Avaliação PGE pelos Participantes

Pode-se destacar estes resultados como significativos, pois conforme coloca NAHAS (2001:2) “a motivação somente é mantida quando o indivíduo percebe os benefícios deste comportamento como de grande valor para a sua vida, superando as dificuldades para realizar tais ações”.

A motivação é resultante de uma complexa interação de diversas variáveis, de natureza social, psicológica, ambientais ou mesmo genéticas. No caso do PGE, prevalece o caráter social e ambiental, por meio da informação, da redução de barreiras e criação de espaços favoráveis ou mesmo pelo estímulo ao desenvolvimento de habilidades.

Ao se relacionar esta questão com os principais benefícios sentidos pelos participantes a partir da implantação do programa - maior disposição para o trabalho, melhoria dos relacionamentos com colegas e maior estado de bem-estar, encontra-se sintonia. Ou como diz o representante da EMPRESA B:

“Quando você está indisposta, cansada no trabalho, de repente chega o momento da ginástica e você sente que o peso do corpo, a preguiça passou e vem o sentimento de disposição para o trabalho, gerando prazer em realizá-lo. No momento em que você percebe os benefícios da atividade física relacionado ao prazer do estado físico e emocional, você estará mais propensa a mudar estilos de vida, em busca do prazer.”

Evidentemente, se os participantes percebem mudanças positivas, passam a valorizar as atividades do PGE e, por conseguinte, motivam-se para transpor estes mesmos benefícios para além do ambiente organizacional, incorporando novos padrões.

Num dos depoimentos dos representantes das empresas pode-se constatar esta questão:

“A prática da ginástica voluntária no local de trabalho contribui consideravelmente para a melhoria da qualidade de vida dos praticantes, destacando-se: Maior disposição para o trabalho; Diminuição das dores em função dos problemas posturais; Melhora o relacionamento interpessoal, aliás, muitos funcionários estão praticando a ginástica fora das dependências da empresa com sua família, seus amigos, etc. (...) (EMPRESA E)

CAPÍTULO 5

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1 - Conclusões

Guardadas as limitações deste estudo, há indicação que:

- as empresas podem melhorar seu ambiente de trabalho com a implantação de programas de ginástica;
- os trabalhadores que participam destes programa podem despertar para um estilo de vida mais saudável, pela valorização ou adoção novas de atitudes e comportamentos.

Os dados identificados por meio da avaliação de resultados e verificados pela significância da associação entre as variáveis, levam à crer que há relação entre o Programa de Ginástica na Empresa (PGE) e o estímulo para a prática de atividades físicas fora da empresa, para uma maior integração entre os empregados e, também, para a diminuição dos níveis de estresse.

Em contrapartida, embora tenha sido indicada uma redução no número de fumantes após a implantação do programa, as diferenças entre as frequências observadas e esperadas não foram consideradas significativas, ou seja, não mostraram evidência suficiente para inferir-se uma relação direta com o PGE. E, também em relação ao consumo de bebidas alcoólicas, em virtude da limitação identificada no instrumento de coleta de dados, não foi possível avaliar se existe relação entre as variáveis.

Outro aspecto evidenciado, principalmente por meio dos representantes das empresas, referiu-se a contribuição do PGE para uma maior disposição para o trabalho e, conseqüentemente, melhorias no ambiente interno.

Cabe também considerar a importância de integrar os programas de ginástica na empresa, como o PGE, dentro de uma visão mais ampla, visando assegurar a efetividade dos resultados pretendidos. As relações de trabalho, conforme abordado no decorrer deste estudo, apresentam inúmeros fatores, os quais interferem e determinam o grau de satisfação, saúde e qualidade de vida dos envolvidos.

A ginástica na empresa contribui em alguns destes aspectos, porém não responde aos aspectos cognitivos e estruturais do ambiente de trabalho. É importante deixar claro, entretanto, que a ginástica realizada no ambiente de trabalho (PGE) não é ineficaz, ao contrário. Sem dúvida, contribui para a redução da sensação de desconforto e exerce um papel fundamental na elevação do bem-estar, disposição física e mental, e na integração social no ambiente de trabalho ao permitir pausas no processo diário de trabalho. Porém, outras estratégias devem ser desenvolvidas, de acordo com a realidade de cada empresa e das necessidades de seus recursos humanos pois, caso contrário, corre-se o risco de se desenvolver atividades paliativas ou de baixo impacto.

Dentro deste enfoque, um importante ganho do PGE em relação à saúde e qualidade de vida, referiu-se as atividades paralelas desenvolvidas, destacando-se as atividades de cunho educativo e preventivo, como palestras, informativos ou sugestões repassadas durante as aulas, mostrando aos participantes, de forma simples, que todos podem mudar seu estilo de vida, mantendo ou incorporando hábitos saudáveis. Neste sentido, cabe ressaltar que dentre as variáveis externas que podem estar contribuindo nos resultados positivos do PGE, há indicação de que as ações desenvolvidas dentro do

Programa Lazer Ativo (SESI/ NUPAF – UFSC) podem estar exercendo um importante papel.

Dentro do contexto estudado e resguardando-se as limitações existentes, evidencia-se, de maneira geral, que o PGE pode e deve ser visto como um importante aliado à implementação de melhorias na qualidade de vida, pois atua diretamente sobre alguns comportamentos de risco e, certamente, representa ganhos aos seus participantes. É um **caminho** para uma vida mais saudável no trabalho.

5. 2 - Recomendações

Considerando-se os resultados decorrentes deste estudo, percebe-se que é possível apresentar algumas recomendações em relação ao Programa de Ginástica na Empresa (PGE). As recomendações propostas visam, essencialmente, contribuir para o alcance de resultados cada vez mais positivos junto aos usuários deste serviço, bem como estimular o desenvolvimento de novos estudos, os quais poderão ampliar e enriquecer as conclusões apresentadas.

Portanto, para maximizar os resultados do PGE é importante:

1. Reavaliar/ Melhorar:

- Implantar a análise ergonômica do trabalho em todas as empresas que desenvolvem o PGE;
- Implantar uma sistemática contínua de avaliação de resultados, definindo-se indicadores padrão;
- Realizar diagnóstico na implantação do PGE com todos os empregados e não somente com os participantes do programa permitindo a comparação com um grupo de controle.

2. Manter/ Melhorar:

- Atividades educativas, com maior ênfase nos comportamentos de risco, como consumo de bebidas alcoólicas e fumo;
- Avaliação de efetividade com aplicação trimestral e análise, com base na avaliação de resultados;
- Desenvolvimento de atividades correlacionadas a ginástica na empresa, dentro das empresas e nas comunidades de origem dos trabalhadores (envolvimento e sensibilização de familiares).

3. Áreas Prioritárias:

- Ergonomia;
- Qualidade de Vida no Trabalho;
- Saúde e Segurança no Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, S. & VALE, A. Ginástica Laboral, um caminho para uma vida mais saudável no trabalho. **Revista CIPA**, ano XX, n. 232, 1998, p. 30-43.

ARRETCHE, M. L. Tendências no estudo sobre avaliação. In: MELO RICO, E. (org.), **Avaliação de políticas sociais - uma questão em debate**. São Paulo: Cortez, 1998.

Balanço de Gestão 2000. - Brasília: SESI/ DN, 2001. 68 p. il.; tabs.; fot.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 2ª ed. Florianópolis: UFSC, 1999.

BARR, M. A gestão holística. In: **Revista HSM Management**, 2000, p. 133.

BARROS, M. V. G. **Atividades físicas no lazer e outros comportamentos relacionados à saúde dos trabalhadores da indústria no estado de Santa Catarina, Brasil**. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Pós-Graduação em Educação Física. Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.

BARROS, M. V. G. et al. **Estilo de Vida e Hábitos de Lazer dos Trabalhadores da Indústria Catarinense**. Florianópolis: Serviço Social da Indústria, Núcleo de Pesquisa em Atividade Física & Saúde, 1999.

CANETE, I. **Humanização: desafio da empresa moderna**. A ginástica laboral como um caminho. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1996.

CARVALHO, M. C. B. **Avaliação de Programas Sociais. Treinamento de Gestores Sociais**. Capacitação Solidária. São Paulo, 1998.

COHEN, E. & FRANCO, R. **Avaliação de projetos sociais**. Petrópolis: Vozes, 1993.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: ensaio de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez/ Oboré, 1992.

De MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. . 2ª ed. Brasília, DF: E. da UnB, 1999.

DIAS, M. F. M. Ginástica Laboral. **Revista Proteção**, 29, 1994, p. 124 - 125.

DOCUMENTO FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DE SANTA CATARINA (FIESC). Relatório Anual do Sistema FIESC. Florianópolis, 2000.

DUL, J. & WEERDMEESTER, B. **Ergonomia prática**. São Paulo: Edgard Blücher, 1995.

DUPAS, G.. **Economia global e exclusão social**. Pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1999.

FARIAS, R. M. Avaliação de programas sociais - evoluções e tendências. Apud: MELO RICO, E. (org.), **Avaliação de políticas sociais - uma questão em debate**. São Paulo: Cortez, 1998.

FERNANDES, E. & GUTIERREZ, L. Proposta de trabalho - Qualidade de Vida: uma experiência na gerência de recursos humanos. In: REUNIÃO DA ANPAD, 11, Rio de Janeiro, set. 1987. Anais. Belo Horizonte, ANPAD, 1987.

_____. Qualidade de vida no trabalho (QVT) - uma experiência brasileira. **Revista da Administração**, São Paulo, v. 23, n. 4, 1988, p. 29-38.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FIGUEIREDO, M. F. & FIGUEIREDO, A. M. C. **Avaliação política e avaliação de políticas: um quadro de referência teórica.** São Paulo: Instituto de Estudos Econômicos, Sociais e Políticos de São Paulo: IDES, n. 15, 1986.

FONSECA, J. L. **Gestão participativa e produtividade: uma abordagem da ergonomia.** Florianópolis, 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação de Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, 1995.

FRANCO, R. Algunas reflexiones sobre la evaluación del desarrollo. Santiago, ILPES, 1971. In: COHEN, E. & FRANCO, R. **Avaliação de projetos sociais.** Petrópolis: Vozes, 1993.

FRANÇA, A. C. & RODRIGUES, M. V. **Stress e Trabalho.** Guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

GUTIERREZ, L. H. S. Recursos humanos. Uma leitura contextualista. **Revista Administração de Empresas, FGV**, v. 35, jul./ago. 1995, p. 72-82.

HSM Management. São Paulo: Arte e Editoração Eletrônica, set./ out. 2000.

HUSE, E. F. & CUMMINGS, T. G. **Organization development and change.** 3 ed. , St. Paul. Ed. Minn, 1985.

IDA, I. **Ergonomia.- projeto e produção.** São Paulo: Edgard Beucher, 1990.

INSTITUTO DE ESTUDOS ESPECIAIS. Diretrizes para elaboração de planos municipais de assistência social. IEE/ PUC: São Paulo, 1998.

KOLLING, A. **Ginástica laboral compensatória**. Esporte e Lazer na Empresa. Brasília, 1990, p. 123-125.

LAVILLE, A. **Ergonomia**. São Paulo, EPU, Ed. da Universidade de São Paulo, 1977.

MANUAL OPERACIONAL. **Ginástica na Empresa**. SESI – Departamento Regional de Santa Catarina, Florianópolis, s/d.

MARTINS, C. de O. **Efeitos da Ginástica Laboral em Servidores da Reitoria da UFSC**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação de Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

Metodologia para Implantação e Desenvolvimento do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA. **SENAI/ CNI**. Rio de Janeiro, 1996.

MINAYO, M. C. (org.) **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994.

NADLER, D. A. & LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions**. Organizational Dynamics, EUA: American Manegement Association, v. 11, Winter. 1983.

NAHAS, M. V. **Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida**. Conceitos e Sugestões para um Estilo de Vida. Londrina: Midiograf, 2001.

NIEMAN, D. C. Exercise testing and prescription: a health-related approach. 4 ed. Mountain View, CA: Mainfield, 1999. In: BARROS, M. V. G. **Atividades físicas no lazer e outros comportamentos relacionados à saúde dos trabalhadores da indústria no estado de Santa Catarina, Brasil**. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Pós-Graduação em Educação Física. Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.

NOGUEIRA, V. M. R. Indicadores Sociais. Texto didático, 1996.

OLIVEIRA, H. M. J. Avaliação de políticas sociais. Caderno de textos nº 4 – **Conselho Regional de Serviço Social (CRESS 12ª região)**, Florianópolis, 1998.

QUALIDADE DE VIDA – Uma aposta no ser humano. (s/a) **Revista RH em Síntese**, ano V, nº 29, jul./ ago. 1999, p. 10.

PULCINELLI, . J. Curso de capacitação para coordenadores do programa de ginástica na empresa. Serviço Social da Indústria (SESI). Brasília, 1998.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. Ed. Makron Books. São Paulo, 1995.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2ª ed., Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SANTOS, N. et. al. **Antropotecnologia**. A ergonomia dos Sistemas de Produção. Curitiba: Genesis Editora, 1995.

SANTOS, N. & FIALHO, F. **Manual de análise ergonômica do trabalho**. 2. ed. Curitiba: Genesis Editora, 1997.

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional. Ginástica na empresa. Brasília: **SESI-DN**, 1996.

SOUZA, N. I. de. Visão Psicossomática. **Revista Proteção**, n. 5, p. 63-65, 1994.

TRIST, E. Planning the first steps toward quality of working life in developing country. In: RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2ª ed., Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

VIEIRA, D. F. V. B. & HANASHIRO, D. M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, jul. 1990, p. 41-46.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

WEISS, C. **Investigación evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas da acción**. México, Editorial Trillas, 1982.

WERTHER, W. B. & DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WISNER, A. **Por dentro do trabalho: ergonomia: métodos e técnica**. São Paulo: FDT/ Oboré, 1987.

_____. **A inteligência para o trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO, 1994.

ANEXOS

ANEXO 1**MODELO DIAGNÓSTICO INICIAL DA EMPRESA**



Modelo de Pesquisa

DIAGNÓSTICO INICIAL DA EMPRESA

Este questionário tem o objetivo de identificar informações referentes ao ambiente organizacional visando subsidiar a implantação do programa.

1. NOME DO ESTABELECIMENTO

2. GRUPO

3. TURNO

4. HORÁRIO DE TRABALHO

5. RODÍZIO DE PROCESSOS

6. ROTATIVIDADE

7. PAUSAS DE FUNÇÕES

8. EQUIPAMENTOS

9. INSTALAÇÕES



Modelo de Pesquisa

DIAGNÓSTICO INICIAL DA EMPRESA

10. RISCOS AMBIENTAIS:

10.1. FÍSICOS

10.2. QUÍMICOS

10.3. BIOLÓGICOS

10.4. ERGONÔMICOS

11. EPI

12. FAIXA ETÁRIA MÉDIA

13. SEXO (% M/ F)

14. APLICATIVOS DO PGE:

MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	:	%
PREVENÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS	:	%
MELHORIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS	:	%
MELHORIA DO CONDICIONAMENTO FÍSICO	:	%

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO PERFIL DO PROGRAMA GINÁSTICA NA EMPRESA



SESI/SC

Serviço Social da Indústria

Saúde | Lazer | Farmácia | Educação | Alimentação

Modelo de Pesquisa PERFIL DO PROGRAMA GINÁSTICA NA EMPRESA

PESQUISA DE PERFIL DO PROGRAMA GINÁSTICA NA EMPRESA

Este questionário tem o objetivo de avaliar a progressão do PGE, assim como a aceitação dos colaboradores das indústrias (através de dados comparativos)

1. Data:

2. Idade:

3. Peso:

4. Altura:

5. Sexo:

☐ 1. Masculino

☐ 2. Feminino

6. Empresa

7. P.A.

8. Pratica algum tipo de atividade física regularmente?

☐ 1. Não

☐ 2. 1 vez por semana

☐ 3. Até 3 vezes por semana

☐ 4. Mais de 3 vezes por semana

☐ 5. NR

9. Acorda:

☐ 1. Cansado

☐ 2. Disposto



SESI/SC

Serviço Social da Indústria

Saúde | Lazer | Farmácia | Educação | Alimentação

10. Sente dor com frequência:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Cabeça | <input type="checkbox"/> 2. Pescoço |
| <input type="checkbox"/> 3. Ombros | <input type="checkbox"/> 4. Braços |
| <input type="checkbox"/> 5. Antebraço | <input type="checkbox"/> 6. Punhos |
| <input type="checkbox"/> 7. Mãos | <input type="checkbox"/> 8. Costa/Coluna |
| <input type="checkbox"/> 9. Joelhos | <input type="checkbox"/> 10. Pernas |
| <input type="checkbox"/> 11. Tornozelos/Pés | <input type="checkbox"/> 12. Nenhuma |
| <input type="checkbox"/> 13. Outras | |

Indique as respostas selecionando uma ou diversas casas (2 no máximo)

11. Se 'Outras', qual?:

12. Fuma(cigarro)?

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1. Não | <input type="radio"/> 2. Sim, menos de 10 cigarros por dia |
| <input type="radio"/> 3. Sim, de 10 a 20 cigarros por dia | <input type="radio"/> 4. Acima de 20 cigarros por dia |

13. Bebe (bebida com álcool)?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> 1. Não | <input type="radio"/> 2. Sim, até 3 doses/semana |
| <input type="radio"/> 3. Sim, de 3 a 7 doses/semana | <input type="radio"/> 4. Sim, acima de 7 doses/semana |
| <input type="radio"/> 5. NR | |

14. Relaciona-se bem com os colegas de trabalho?

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. Não | <input type="radio"/> 2. Com poucos |
| <input type="radio"/> 3. Quase todos | <input type="radio"/> 4. Com todos |
| <input type="radio"/> 5. NR | |

15. Como se sente após o trabalho?

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="radio"/> 1. Bem | <input type="radio"/> 2. Pouco estressado |
| <input type="radio"/> 3. Estressado | <input type="radio"/> 4. Muito estressado |
| <input type="radio"/> 5. NR | |

16. Tem interesse em participar do PGE?

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. Sim | <input type="radio"/> 2. Não |
| <input type="radio"/> 3. NR | |

17. Gostaria de ser facilitador do PGE?

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. Sim | <input type="radio"/> 2. Não |
| <input type="radio"/> 3. NR | |

18. Se respondeu não, indique 3 colegas para serem facilitadores do PGE:

19. Qual o seu setor?

ANEXO 3**QUESTIONÁRIO AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE GINÁSTICA**



SESI/SC
Serviço Social da Indústria

Saúde | Lazer | Farmácia | Educação | Alimentação

Modelo de Pesquisa AVALIAÇÃO DO PROGRAMA GINÁSTICA NA EMPRESA

Este questionário tem o objetivo de avaliar a progressão do PGE, fornecendo dados complementares e que subsidiem o processo de melhoria contínua.

1. Data:

1. SUA MOTIVAÇÃO PARA PARTICIPAR DA GINÁSTICA É:

- ☐ 1. ALTA
☐ 2. MÉDIA
☐ 3. BAIXA.

2. O MONITOR DO SEU GRUPO DE TRABALHO É:

- ☐ 1. COMUNICATIVO
☐ 2. TEM DOMÍNIO DOS EXERCÍCIOS
☐ 3. MOTIVA O GRUPO
☐ 4. TEM LIDERANÇA
☐ 5. EXPLICA OS EXERCÍCIOS COM CLAREZA
☐ 6. NÃO É COMUNICATIVO
☐ 7. NÃO TEM DOMÍNIO DOS EXERCÍCIOS
☐ 8. NÃO MOTIVA O GRUPO
☐ 9. NÃO TEM LIDERANÇA
☐ 10. NÃO EXPLICA OS EXERCÍCIOS COM CLAREZA
☐ 11. OUTROS:

Indique as respostas selecionando uma ou diversas casas

3. VOCÊ SENTE DIFICULDADE PARA REALIZAR OS EXERCÍCIOS?

- ☐ 1. SEMPRE
☐ 2. ÀS VEZES
☐ 3. NUNCA.

4. QUAL É SUA OPINIÃO SOBRE A GINÁSTICA NA EMPRESA?

- ☐ 1. ÓTIMO
☐ 2. BOM
☐ 3. REGULAR
☐ 4. RUIM
☐ 5. PÉSSIMO.



SESI/SC

Serviço Social da Indústria

Saúde | Lazer | Farmácia | Educação | Alimentação

5. QUAIS MELHORAS VOCÊ SENTIU COM A PRÁTICA DA GINÁSTICA

- ☐ 1. MELHOR RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS
- ☐ 2. MENOR ÍNDICE DE ESTRESSE
- ☐ 3. MAIOR DISPOSIÇÃO PARA O TRABALHO
- ☐ 4. ALÍVIO DE DORES CORPORAIS
- ☐ 5. MAIOR BEM ESTAR
- ☐ 6. NENHUMA
- ☐ 7. OUTROS:

Indique as respostas selecionando uma ou diversas casas

6. SE SENTE ALGUM ALÍVIO DE DORES CORPORAIS INDIQUE ONDE:

- ☐ 1. CABEÇA
- ☐ 2. PESCOÇO
- ☐ 3. OMBROS
- ☐ 4. BRAÇOS
- ☐ 5. ANTEBRAÇOS
- ☐ 6. PUNHOS
- ☐ 7. MÃOS
- ☐ 8. COLUNA/TRONCO
- ☐ 9. JOELHOS
- ☐ 10. PERNAS
- ☐ 11. TORNOZELOS/PÉS
- ☐ 12. NÃO SENTIU MELHORAS.

Indique as respostas selecionando uma ou diversas casas

7. SUGESTÕES:

ANEXO 4**QUESTIONÁRIO REPRESENTANTES DAS EMPRESAS E DO SESI**



1. MODELO APLICADO AOS REPRESENTANTES DAS EMPRESAS

Sr(a),

Por favor, leia a frase abaixo e comente, considerando a experiência da sua empresa com o PGE:

A PRÁTICA DE PROGRAMAS DE GINÁSTICA NA EMPRESA CONTRIBUI PARA A MUDANÇA NO ESTILO DE VIDA DOS PARTICIPANTES E PARA A MELHORIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO LOCAL DE TRABALHO.

Aguardamos sua resposta, via e-mail, para xxx@yyy.com.br

Obrigado!

2. MODELO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DO SESI

Por favor, leia a frase abaixo e comente, considerando sua experiência na coordenação do PGE.

A PRÁTICA DE PROGRAMAS DE GINÁSTICA NA EMPRESA CONTRIBUI PARA A MUDANÇA NO ESTILO DE VIDA DOS PARTICIPANTES E PARA A MELHORIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO LOCAL DE TRABALHO.

Aguardamos sua resposta, via e-mail, para xxx@yyy.com.br

Obrigado!

ANEXO 5**RELATOS DOS REPRESENTANTES DAS EMPRESAS E DO SESI**



DEPOIMENTOS DOS REPRESENTANTES DAS EMPRESAS

“A prática da ginástica voluntária no local de trabalho contribui consideravelmente para a melhoria da qualidade de vida dos praticantes, destacando-se:

- ⇒ Maior disposição para o trabalho;
- ⇒ Diminuição das dores em função dos problemas posturais;
- ⇒ Melhora o relacionamento interpessoal, aliás, muitos funcionários estão praticando a ginástica fora das dependências da empresa com sua família, seus amigos, etc.

A maioria no entanto, pratica apenas a ginástica na empresa sobressaindo-se a importância do programa, haja vista ser este o único momento que o funcionário tem em seu cotidiano.

Pelo sucesso obtido, pretendemos estender a prática da ginástica a todos os setores da empresa.”

“Trabalhou-se muito a questão de conscientizar os funcionários sobre a importância e benefícios em realizar a ginástica na empresa. Mas em prática a realidade é divergente e decepcionante, tanto a nível operacional como a nível de supervisão e gerencial nota-se uma enorme resistência em realizar a ginástica.

Alguns casos +/- 10% observaram a melhorias na condição de estilo de vida e nas relações interpessoais no seu local de trabalho (praticarem a ginástica regularmente). Os restantes 90% geraram uma resistência enorme o que não melhora o estilo de vida e nem a relações interpessoais, pois não aderiram o programa de ginástica na empresa de forma voluntária.”

“Respaldados por pesquisa de opinião, que realizamos Semestralmente, entre os empregados e pela observação, enquanto profissional de saúde, diríamos que o Programa de Ginástica na Empresa melhorou muito as relações interpessoais.

Quanto a mudança de estilo de vida dos participantes , apesar das orientações quanto a importância do exercício físico para a manutenção de uma boa saúde e consequentemente a melhoria da qualidade de vida, diria que não houve uma mudança significativa, pois apenas uma minoria passou a adotar a prática de exercício (caminhadas) em sua rotina diária .

Contudo acredito que haja uma tendência a melhoria desse quadro, o que passou a ser nosso objetivo maior.

Referiu-se ainda, maior disposição para o trabalho, após as sessões de ginástica e considerável diminuição do nível de stress.”

“O programa do PGE na Empresa pelas minhas observações conseguiu mudar ou despertar as colaboradoras para as vantagens que a atividade física desempenha na vida delas. Quando você está indisposta, cansada no trabalho, de repente chega o momento da ginástica e você sente que o peso do corpo, a preguiça passou e vem o sentimento de disposição para o trabalho, gerando prazer em realizá-lo. No momento em que você

percebe os benefícios da atividade física relacionado ao prazer do estado físico e emocional, você estará mais propensa a mudar estilos de vida, em busca do prazer.

O programa não aborda simplesmente a atividade física mais trabalha com os fatores de estresse, motivação, personalidade humana, relacionamento interpessoal, questão nutrição, características físicas, dependência química. É um trabalho multidisciplinar que pode sim mudar estilo de vida pois existe a orientação que se assimilada e compreendida como benefício a vida encararmos como desafios que podemos vencer, certamente as pessoas mais abertas a mudanças e com auto-estima buscarão melhorar a sua qualidade de vida.”

Na Empresa , quanto completamos um ano de ginástica, realizamos uma palestra de conscientização dos benefícios da atividade física, neste momento tínhamos 3 colaboradoras obesas, duas delas hoje estão perdendo peso, uma delas já não apresenta característica física de obesa. É freqüente os pedidos das colaboradoras para a empresa criar sala de ginásticas com aparelhagens, aulas de aeróbica etc.

Na questão dos relacionamentos interpessoais no trabalho percebemos que é comum conversas em grupo, algumas colaboradoras na hora da ginástica buscam conversar com pessoas que não estão próximas a ela no trabalho, é um momento que todas se encontram juntas. Os exercícios em equipe também auxiliam nos relacionamentos, aqui todas realizam atividade em conjunto sem problemas quanto ao relacionamento”.

“Sim. Já é do conhecimento de todos os benefícios das atividades físicas para o ser humano, o qual garante uma melhor condição de saúde geral. Quando um Programa de Ginástica objetiva não só a aplicação dos exercícios mas, direciona também para atividades (palestras, informativos, etc.) relacionado a saúde de forma geral, pode

contribuir como um excelente agente de mudança e de prevenção no campo da saúde e bem estar das pessoas, conseqüentemente, auxilia para as mudanças do estilo de vida.

A outra questão que também pode ser resultado de um Programa de Ginástica é a melhoria da relação interpessoal, pois, o momento vivenciado durante as sessões de ginástica através das atividades que não é trabalho e sim exercícios "coletivos" onde estimula a participação, auto-conhecimento, entrosamento e entre outras fatores que esta atividades contribui, a relação melhora pelas descobertas com que estas pessoas passam a conhecer entre o determinado grupo, que não é somente o aspecto trabalho, mas o ser humano."

DEPOIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO SESI

"A prática da ginástica laboral isoladamente tem muito pouca probabilidade de alcançar esses objetivos.

Porém, o clima gerado nas sessões de ginástica favorece a transmissão de informações que podem conscientizar os praticantes, logo para que o programa obtenha sucesso, deve haver uma série de condições educacionais favoráveis tanto da coordenação do programa como da empresa.

Quando existem condições favoráveis, há probabilidade de sucesso nesse sentido, mas em termos numéricos muito reduzidos, pois devo lembrar que 80% da personalidade das pessoas se formata até os 7 anos de idade e comportamentos adquiridos até o final da adolescência (estudos otimistas) tem pouca probabilidade de mudar sem haver impacto psicológico profundo (geralmente uma grande perda, muitas vezes a perda da saúde)."

“O PGE contribui para a mudança do estilo de vida e para a melhoria das relações interpessoais e, ainda para maior disposição para o trabalho.

Para que as pessoas possam mudar o estilo de vida precisam tomar consciência corporal, suas necessidades. O PGE contribui para que as pessoas reflitam e organizem o seu trabalho pensando também no seu bem estar físico e emocional.

Na minha opinião o maior valor do PGE esta em permitir alguns minutos, no horário do trabalho para a tomada de consciência corporal, relaxamento e convivência com seus colegas de trabalho sem estar reclamando da empresa, do salário e lembrando dos problemas familiares.

O PGE contribui e beneficia seus participantes, no entanto, precisa ser desenvolvido por professores de educação física ou estagiários desta área para que possam estar informando aos participantes sobre os benefícios dos exercícios, já que alguns são monótonos e repetitivos.

Acompanhei a avaliação em algumas empresas e percebi que a maioria dos respondentes sugerem que sejam feitos exercícios mais animados e dinâmicos e é neste momento que a atuação do profissional deve ser clara e objetiva, demonstrando ao leigo os benefícios daqueles exercícios " monótonos".

Não acredito que apenas os exercícios diários favorecem a mudança para um estilo de vida mais ativo e saudável. As atividades complementares desenvolvidas dentro do PGE (avaliação do nível de estresse, palestras sobre motivação, avaliação nutricional, avaliação antropométrica e atividade física, palestras sobre prevenção ao uso de drogas) tem um papel preponderante para que o trabalhador possa repensar sobre sua vida e identificar que existem aspectos simples e possíveis de serem mudados para a garantia da qualidade de vida.”

“Um dos objetivos do programa é a valorização e a incorporação de novos conceitos em relação à atividade física e conseqüentemente novos comportamento (mudança de estilo de vida), promovendo assim a melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

A relação da saúde com o trabalho na proposta da Ginástica na Empresa intensifica-se na medida em que o trabalhador passa a ter acesso a informações importantes acerca do próprio corpo e sobre os respectivos cuidados necessários, em conseqüência disso, percebe-se o desenvolvimento de uma consciência corporal, o estímulo à prática esportiva fora do local de trabalho, favorecendo a diminuição de fatores de risco, como: tabagismo, alcoolismo, sedentarismo e obesidade.

A prática de atividades físicas favorece maior integração pelo ambiente harmonioso e descontraído que a Ginástica proporciona e desperta no grupo a necessidade da aplicação de princípios como o espírito de equipe e disciplina. No que diz respeito aos aspectos individuais, proporciona a quebra da timidez, elevação da auto-estima e favorece a diminuição do absenteísmo.”

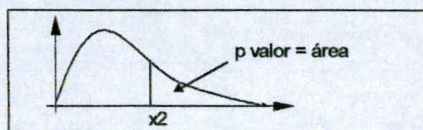
“Programas como o de Ginástica na Empresa, ou laboral, com certeza contribuem significativamente para a melhoria da qualidade de vida das pessoas que frequentam o programa. Outrossim, inúmeras empresas estão preocupados em inserir em suas estratégias programas de promoção para a saúde , e nestes o PGE é um grande aliado.

O PGE deve ter em seu objetivo maior a proposta de educar as pessoas para ter um estilo de vida mais ativo, o que a médio e longo prazo contribui, para melhorar produtividade, diminui o índice de absenteísmo, dando mais disposição para o trabalho, etc..

ANEXO 6

TRATAMENTO ESTATÍSTICO DOS DADOS

Tabela de Distribuição Qui-quadrado



ql	P valor				
	0,250	0,100	0,050	0,025	0,001
1	1,32	2,71	3,84	5,02	6,63
2	2,77	4,61	5,99	7,38	9,21
3	4,11	6,25	7,81	9,35	11,3

Percentuais das freqüências das respostas do questionário aplicado.

PGE	f	Prática de Atividade Física		Total
		Não	Sim	
Antes	O	71	29	100
	E	63,5	36,5	100
Depois	O	56	44	100
	E	63,5	36,5	100
Total	O	127	73	200
	E	127	73	200

Grau de Liberdade 1
 QuiQuadrado 4,85
 P valor aproximado < 0,05
 Alfa 0,05

Como o P valor é menor do que o índice de significância alfa, podemos rejeitar a hipótese H0 em favor de H1.

H0 Não há relação entre o PGE e a variação do número de pessoas que praticam atividades físicas.
 H1 Há relação entre o PGE e a variação do número de pessoas que praticam atividades físicas.

Percentuais das freqüências das respostas do questionário aplicado.

PGE	f	Fumantes		Total
		Não	Sim	
Antes	O	78	22	100
	E	81	19	100
Depois	O	84	16	100
	E	81	19	100
Total	O	162	38	200
	E	162	38	200

Grau de Liberdade 1
 QuiQuadrado 1,17
 P valor > 0,05
 Alfa 0,05

P valor é maior do que o índice de significância alfa, podemos rejeitar a hipótese H1 em favor de H0.

H0 Não há relação entre o PGE e a variação do número fumantes
 H1 Há relação entre o PGE e a variação do número de fumantes.

Percentuais das freqüências das respostas do questionário aplicado.

PGE	f	Relacionamento com colegas		Total
		Poucos /Q td	Todos	
Antes	O	51	49	100
	E	44	56	100
Depois	O	37	63	100
	E	44	56	100
Total	O	88	112	200
	E	88	112	200

Grau de Liberdade 1
 QuiQuadrado 3,98
 P valor < 0,05
 Alfa 0,05

Como o P valor é menor do que o índice de significância alfa, podemos rejeitar a hipótese H0 em favor de H1.

H0 Não há relação entre o PGE e a variação do número que se relacionam bem com colegas de trabalho.
 H1 Há relação entre o PGE e a variação do número que se relacionam bem todos os colegas de trabalho.

Percentuais das frequências das respostas do questionário aplicado.

PGE	f	Sensação de Estresse		Total
		Não	Sim	
Antes	O	70	30	100
	E	76	24	100
Depois	O	82	18	100
	E	76	24	100
Total	O	152	48	200
	E	152	48	200

Grau de Liberdade 1
QuiQuadrado 3,95
P valor < 0,05
Alfa 0,05

Como o P valor é menor do que o índice de significância Alfa, podemos rejeitar a hipótese H0 em favor de H1.

H0 Não há relação entre o PGE e a variação do número de pessoas com estresse.

H1 Há relação entre o PGE e a variação do número de pessoas com estresse.
